ESTIMATES

Human Resources and Skills Development Canada

Performance Report

For the period ending
March 31, 2005

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament.

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services Canada — 2005

Catalogue No. BT31-4/43-2005
ISBN 0-660-62903-8

This document is available on the TBS Web site at www.tbs-sct.gc.ca
This document is available in alternate formats on request.

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing — PWGSC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.gc.ca

106-00792/

Foreword

The Government of Canada has made continuous improvement in its management practices a priority since *Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada* was tabled in Parliament in the spring of 2000. Driving the government's pursuit of management excellence is its vision to provide Canadians with a responsive government, which serves citizens and manages itself as a unified, coherent enterprise; an innovative government supported by a highly-qualified public service equipped to leverage information and make the best use of public funds while balancing risk; and an accountable government which answers clearly and openly for its performance to Parliament and to Canadians.

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting results to Parliament and citizens. They are at the heart of accountability in government.

Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following principles for effective public reporting (provided in the *Guide for the Preparation of the 2004-05 Departmental Performance Reports*: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/guidelines/guide_e.asp). Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes (benefits to Canadians and Canadian society) and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets performance in context, associates performance with earlier commitments, explains any changes, and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering on these commitments. Achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations are also discussed. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

This departmental performance report (along with those of many other organizations) is accessible from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site: http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp. Readers wishing a high level, whole of government overview of the Government of Canada's efforts to improve quality of life should refer to *Canada's Performance 2005* available at the same internet address. This report is structured around three broad policy areas (Sustainable Economy, Canada's Social Foundations and Canada's Place in the World) and, in its electronic version, links to relevant Departmental Performance Reports. *Canada's Performance 2005* also contains a special overview of the government's efforts to improve the well-being of Aboriginal peoples.

The Government of Canada is committed to continually improving reporting to Parliament and Canadians. The input of readers can do much to ensure that Departmental Performance Reports and other reports are enhanced over time.

Comments or questions can be directed to:

Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier, Ottawa, Ontario K1A OR5
OR at: rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

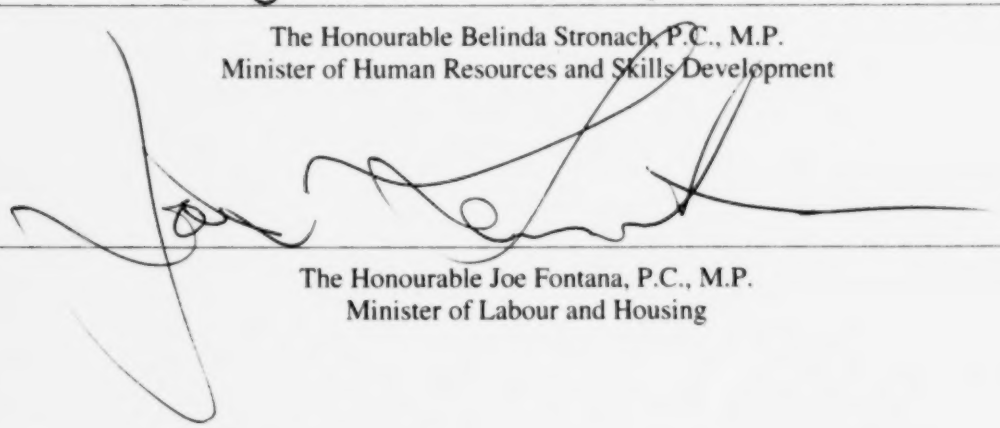
HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA

2004-2005
Estimates

A Departmental Performance Report

Approved by:

The Honourable Belinda Stronach, P.C., M.P.
Minister of Human Resources and Skills Development



The Honourable Joe Fontana, P.C., M.P.
Minister of Labour and Housing

TABLE OF CONTENTS

MINISTERS' MESSAGES 1

Management Representation Statements 4

HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA OVERVIEW 7

Introduction 8

Mandate 8

Serving Canadians 11

The Year in Review 14
Socio-economic environment 14
HRSDC achievements 19
Policy achievements 19
Service delivery achievements 20
Management achievements 21
Corporate risks 22
Summary of departmental program performance 23

PERFORMANCE DISCUSSION BY STRATEGIC OUTCOME 29

Efficient and inclusive labour market transitions through temporary income support and active employment measures 30

Enhanced productivity and competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills 42

Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society 47

Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces 54

Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness 59

Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction 64

Shared Corporate Services Provided to HRSDC by Social Development Canada 68

SUPPLEMENTARY INFORMATION 69

Organizational Information 70

Financial Performance Overview 71

Table 1: Comparison of Planned to Actual Spending 72

Table 2: Use of Resources by Program Activity 73

Table 3: Voted and Statutory Items 74

Table 4: Net Cost of Department 75

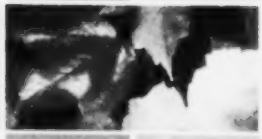
Table 5: Contingent Liabilities 75

Table 6: Loans, Investments and Advances 75

Table 7: Sources of Respendable and Non-Respendable Revenues 76

Table 8: 2004-2005 User Fees – *User Fees Act* 77

TABLE 9: MAJOR REGULATORY INITIATIVES 78
TABLE 10A: SUMMARY OF NON-STATUTORY TRANSFER PAYMENTS BY PROGRAM ACTIVITY 86
TABLE 10B: SUMMARY OF STATUTORY TRANSFER PAYMENTS BY PROGRAM ACTIVITY 89
TABLE 10C: DETAILS ON TRANSFER PAYMENTS PROGRAMS 90
TABLE 11: FOUNDATIONS (CONDITIONAL GRANTS) 118
TABLE 12: RESPONSE TO PARLIAMENTARY COMMITTEES, AUDITS AND EVALUATIONS 123
TABLE 13: SUSTAINABLE DEVELOPMENT STRATEGY 127
TABLE 14: PROCUREMENT AND CONTRACTING 129
TABLE 15: SERVICE IMPROVEMENT INITIATIVE 130
TABLE 16: HORIZONTAL INITIATIVES 135
SPECIFIED PURPOSE ACCOUNTS 136
Introduction 136
Employment Insurance Account 137
Government Annuities Account 138
Civil Service Insurance Fund 139
CONSOLIDATED REPORT ON CANADA STUDENT LOANS PROGRAM 140
WEBSITE REFERENCES 147



MINISTERS' MESSAGES

I am pleased to present the 2004–2005 Departmental Performance Report, which sets out the accomplishments of Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) in its first full year of operation.

During the year, the *Human Resources and Skills Development Act* was introduced in Parliament; it received Royal Assent in July 2005. The Act establishes HRSDC's mandate: to promote a highly skilled and mobile work force and an efficient and inclusive labour market.

HRSDC carries out its mandate through working with Canadians, governments, employers, unions and non-governmental organizations. These partnerships ensure that HRSDC programs respond to labour market and learning challenges. The Department maintains high standards of accountability and ethics and provides high quality services to Canadians.

In 2004–2005, HRSDC launched important skills and learning initiatives. The *Canada Education Savings Act* was tabled and enacted, creating the Canada Learning Bond and enhancing the Canada Education Savings Grant. In addition, HRSDC established the Workplace Skills Strategy, which includes the Training Centre Infrastructure Fund.

HRSDC has also strengthened its many partnerships. In 2004–2005, an agreement was reached with the Province of Quebec on the province's Parental Insurance Plan. Work began with provincial and territorial labour market ministers to develop a new labour market framework. Consultations with Aboriginal organizations were held and the Aboriginal Human Resources Development Agreements were renewed.

In addition, HRSDC established a departmental comptroller who supports senior management in the control of public funds. The Department rigorously reviewed spending through the Expenditure Review Committee, and contributed significantly to overall government savings.

Budget 2005 announced that HRSDC's service delivery network would become the foundation of a new Government of Canada network. The Service Canada Initiative will consolidate government services and benefits for improved client-centred, seamless, single-window service – thus providing better service to more Canadians in more communities throughout the country.

I am proud of these achievements, which contribute to a productive and globally competitive economy and to a better quality of life for all Canadians.

The Honourable Belinda Stronach, P.C., M.P.
Minister of Human Resources and Skills Development

Modernization of Canada's labour legislation and improvements in the administration of our labour law are fundamental to building fair, healthy, productive and inclusive workplaces. Over the past year, we have initiated the first comprehensive review of Part III (Labour Standards) of the *Canada Labour Code*, conducting research and consulting extensively with Canadians on the needs of employees and employers in today's modern economy.

This year's Annual Report on the *Employment Equity Act*, designed to promote equality in the workplace, indicates that federally regulated employers and Crown Corporations are continuing to progress towards a more representative workforce. Officials have developed specific strategies to engage employers and unions to do more to increase employment for Aboriginal peoples and persons with disabilities. The Labour Program's Racism-Free Workplace Strategy is an important workplace equity initiative supporting the Labour Program's legislated mandate under the *Employment Equity Act*. The Strategy is a key component of the Government's Action Plan to Combat Racism that aims to further strengthen social cohesion, advance Canada's human rights framework and demonstrate federal leadership in the fight against racism.

We are also demonstrating continued leadership in labour-related issues. In the past year, the Federal Mediation and Conciliation Service provided assistance in 285 collective bargaining disputes. Approximately 90 per cent of these disputes were settled without a stoppage in work.

On the legislative front, we have introduced Bill C-55, which is designed to modernize Canada's insolvency system, and includes provisions that will strengthen collective bargaining and the application of the *Canada Labour Code* in bankruptcy and restructuring situations. The Bill also establishes the Wage Earner Protection Program (WEPP), which will protect workers by providing guaranteed and timely payment of unpaid wages should their employer declare bankruptcy or go into receivership.

As well, workplaces for the 1.5 million employees under federal jurisdiction are becoming significantly safer. The rate of accidents has dropped since 1998. This demonstrates that the Labour Program's education and preventive measures have begun to have a positive impact on our workers, particularly our younger workers.

With respect to the Government of Canada's response to homelessness, we developed and successfully implemented Phase II of the National Homelessness Initiative. Expanding our response, the Prime Minister included the Canada Mortgage and Housing Corporation to my portfolio, aligning housing and homelessness more closely than ever before. Since then, we have met with stakeholders throughout the country and consulted extensively to find innovative ideas on how to further improve existing programs and services. The results are encouraging. Together we are developing a new Canadian Housing Framework that will respond to the needs of Canadians along the continuum of housing – from homelessness all the way to home ownership.

The steps forward we have made in just one year are a clear demonstration of our commitment to strengthening the social foundations of our country. Working with my officials and our partners throughout Canada, we are excited about our progress and will continue to build on this momentum over the next year.

The Honourable Joe Fontana, P.C., M.P.
Minister of Labour and Housing

MANAGEMENT REPRESENTATION STATEMENT

I submit for tabling in Parliament the *2004-2005 Departmental Performance Report* for Human Resources and Skills Development Canada.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the Treasury Board of Canada Secretariat's *Guide for the preparation of 2004-2005 Departmental Performance Reports:*

- It adheres to the specific reporting requirements.
- It uses an approved Program Activity Architecture.
- It presents consistent, comprehensive, balanced and accurate information.
- It provides a basis of accountability for the results pursued or achieved with the resources and authorities entrusted to it.
- It reports finances based on approved numbers from the Estimates and the Public Accounts of Canada.

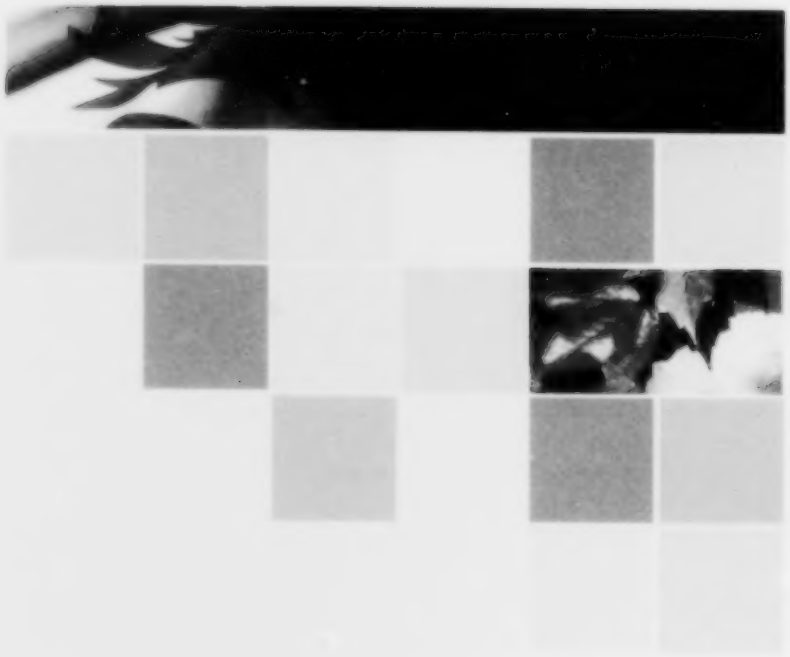
Alan Nymark
Deputy Minister
Human Resources and Skills Development Canada

MANAGEMENT REPRESENTATION STATEMENT

On July 20, 2004, the Prime Minister appointed the Minister of Labour and Housing. In addition to Labour and the National Homelessness Initiative, the Minister is also responsible for the Canada Mortgage and Housing Corporation portfolio.

To the best of my knowledge, the results achieved in support of the Labour program and the National Homelessness Initiative are presented in a complete, accurate and balanced manner in the *2004-2005 Departmental Performance Report* for Human Resources and Skills Development Canada.

Maryantonett Flumian
Associate Deputy Minister and Deputy Minister for Labour



HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA OVERVIEW

INTRODUCTION

This document reports on the performance of Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) in its first complete year of operation. It reports on the department's achievements related to commitments set out in the 2004-2005 Report on Plans and Priorities.

MANDATE

HRSDC promotes human capital development, supports a world-class labour force and is dedicated to establishing a culture of lifelong learning for Canadians. It plays a central role in the Government of Canada to help build a 21st century economy, strengthen Canada's social foundations, and improve the quality of life of Canadians.

HRSDC's vision is of a country where Canadians have the opportunity to learn and to contribute to Canada's success by participating fully in a well-functioning and efficient labour market. The department's mission is to improve the standard of living and quality of life of all Canadians by promoting a highly skilled and mobile labour force and an efficient and inclusive labour market.

HRSDC provides programs and services to millions of Canadians. Employment Insurance delivers temporary income support to unemployed Canadians while they look for work or upgrade their skills, are pregnant or caring for a newborn or adopted child, or while they are sick or supporting a gravely ill family member with a significant risk of death. HRSDC provides employment programs for the unemployed, encourages workplace skills development and lifelong learning for Canadians. It also promotes a safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive work environment and it recognizes the importance of shelter for all Canadians through enhancing communities' capacity to address issues of housing and homelessness.

Among HRSDC clients are employees, employers, individuals receiving EI benefits, students and those who need focused support to participate in society and the workplace.

To deliver on this mandate, HRSDC works closely with provinces, territories and organizations whose activities relate to the labour market, learning, housing and homelessness.

Strategic outcomes

HRSDC's broad array of programs and services are designed to achieve six strategic outcomes for Canadians. These strategic outcomes provide the structure for reporting resources and results in this performance report:[1]

- Efficient and inclusive labour market transitions through temporary income support and active employment measures;
- Enhanced productivity and competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills;

[1] HRSDC continues to refine its strategic outcome and program activity descriptions. As a result, some minor differences exist in the listing of program elements compared to the *2004-2005 Report on Plans and Priorities*.

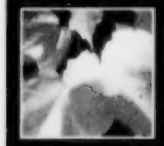
- Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society;
- Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces;
- Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness; and
- Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction.

Diagram 1 outlines the HRSDC mandate, strategic outcomes, and supporting activities

HRSDC strategic outcomes linked to Canada's Performance 2005

HRSDC's mandate and the role it plays in Canadian society and the economy translates into meaningful outcomes in the lives of Canadians. In carrying out its activities, HRSDC contributes to three of the four areas of *Canada's Performance 2005* (the Government of Canada's annual report to Parliament).

DIAGRAM 1: HRSDC MANDATE



Vision

A country where everyone has the opportunity to learn, and to contribute to Canada's success by participating fully in a well-functioning and efficient labour market

Mission

To improve the standard of living and quality of life of all Canadians by promoting a highly skilled and mobile labour force and an efficient and inclusive labour market.

Strategic Outcomes

efficient and inclusive labour market transitions through temporary income support and active employment measures

enhanced productivity and competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills

through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society

safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces

enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness

seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction

Program Activities

Employment Insurance

Employment Programs

Workplace Skills

Learning

Labour

Homelessness

Policy, Program and Service Delivery Support

Program Sub-Activities

Benefits

Claims Processing

Employment Insurance Premium Collection

Appeals

Investigation and Control

Program Management and Service Improvement

Employment Benefits and Support Measures

Labour Market Development Agreements Transfers

Aboriginal Human Resources Development Strategy

Aboriginal Skills and Employment Partnerships

Youth Employment Strategy

Labour Market Adjustments and Official Language Minority Communities

Human Resources Partnerships

Foreign Worker Program

Labour Exchange

Labour Market Information

Student Financial Assistance

Canada Education Savings Program

National Literacy Secretariat

Learning Initiatives Program

International Academic Mobility

Office of Learning Technologies

Federal Mediation and Conciliation Service

National Labour Operations

Intergovernmental Affairs

International Labour Affairs

Workplace Policy and Information

Aboriginal Labour Affairs

Supporting Communities Partnership Initiative

Urban Aboriginal Homelessness

National Research Program

Regional Homelessness Fund

Homeless Individuals and Families Information System

Surplus Federal Real Property for Homelessness Initiative

Regional and Local Program and Service Delivery

Strategic Policy and Planning

Communications

SERVING CANADIANS

The Government of Canada serves 32 million Canadians in all regions of the country with a diverse range of programs and services. With over 80 percent of its staff in the regions, HRSDC is a major provider of direct services to Canadians and represents the face of the Government of Canada for many Canadians across the country. In 2004-2005, HRSDC had nearly 14,000 employees and was responsible for close to $20 billion in expenditures to benefit Canadians.

Working to provide Canadians with seamless, single-window service

HRSDC's service delivery network includes 320 Human Resource Centres of Canada, as well as regional offices in each of the provinces. In addition to delivering services on behalf of HRSDC, the regional network is responsible for delivering in-person services for Social Development Canada (SDC).[2] HRSDC manages an existing network of 76 Service Canada Access Centres across Canada.[3]

The Service Canada Initiative announced in Budget 2005 will modernize, improve and expand the current network of Service Canada Access Centres. The network will be expanded to broaden the number of service locations that provide Canadians with access to services and benefits offered by the Government of Canada together in one easy to access service delivery network. This will provide millions of Canadians who use these services with one-stop assistance by whatever means suits them best: Internet, phone, mail, or in-person.

Since Budget 2005, selected services from the departments of Public Works and Government Services Canada, SDC, Canadian Heritage, Passport Canada and HRSDC have been among the first to be offered by Service Canada.

Budget 2005 – Service Canada

In the 2005 Budget, it was announced that the HRSDC service delivery network will become the foundation for the establishment of a comprehensive set of government services and benefits in one common Government of Canada network. The Service Canada Initiative will provide easy, one-stop access to Government of Canada programs and services online, on the phone, by mail, and at hundreds of walk-in sites in communities across the country.

Improving service to Canadians has been a top priority for the government for a number of years. The Service Canada Initiative will build upon the service excellence that was developed through the former Human Resources Development Canada, which focused on strengthening the quality and cost-effectiveness of programs and services.

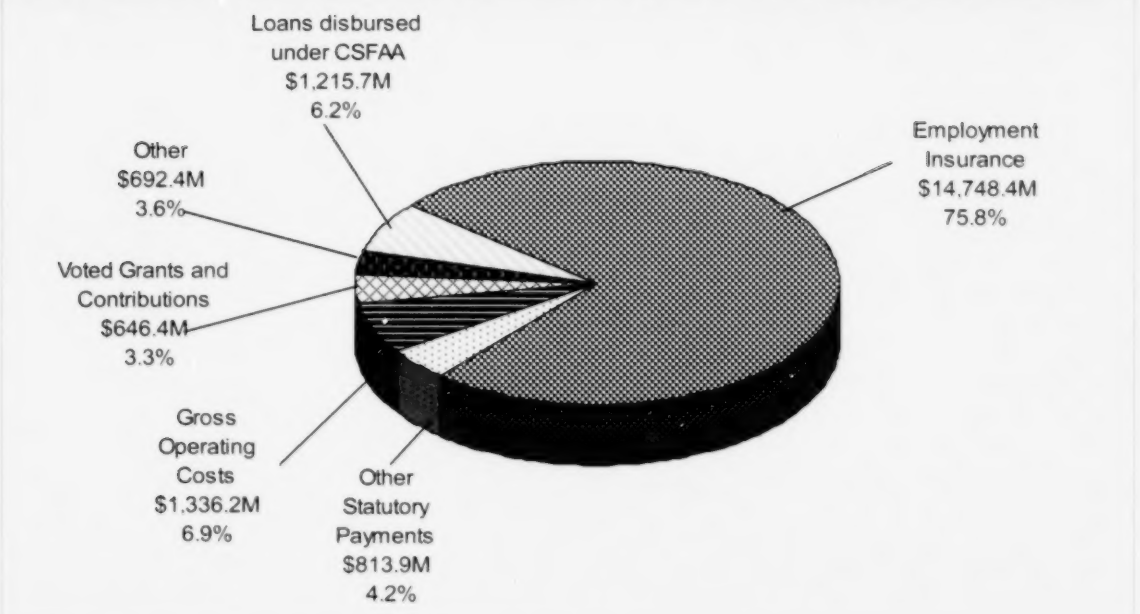
[2] SDC's network of call centres and on-line services support the delivery of HRSDC programs, including Employment Insurance and the Canada Student Loans Program, as well as its own programs.

[3] More information on the Service Canada network can be found in Table 16: Horizontal Initiatives.

EXPENDITURE PROFILE

HRSDC expenditures on programs and services totalled more than $19 billion in 2004–2005, of which $17 billion, or 86 percent, were direct benefits to Canadians through EI, loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act* and other statutory transfer payments.

DIAGRAM 2: CONSOLIDATED TOTAL, $19,453.0 MILLION (2004–2005)



The organizational structure of the department can be found in the supplementary information section.

FIGURE 1: HRSDC'S GROSS EXPENDITURE (2004-2005)

(in millions of dollars)

Budgetary				
Net Operating Costs			470.9	
Add Recoveries in relation to:				
Employment Insurance Account		785.9		
Workers' Compensation		74.1		
Canada Pension Plan		5.3 [a]		
	Sub-total	865.3	865.3	
Gross Operating Costs		Sub-total	1,336.2	1,336.2 [b]
Voted Grants and Contributions				646.4
Total Gross Expenditures				**1,982.6**
Others				
EI Administrative Costs (OGD)		672.0		
Doubtful Accounts		94.5		
	Sub-total	766.5		766.5
Workers' Compensation Recoveries				(74.1)
Total Others				**692.4**
Non-Budgetary				
Loans disbursed under *Canada Student Financial Assistance Act* (CSFAA)				1,215.7 [c]
Total Non-Budgetary				**1,215.7**
Statutory Transfer Payments				
Grants and Contributions:				
Other Statutory Payments:				
Canada Student Loans		332.7		
Canada Education Savings Grant		426.0		
Others		0.1		
	Sub-total	758.8		758.8
Employment Insurance benefits				
Part I		12,681.3		
Part II		2,067.1		
	Sub-total	14,748.4		14,748.4
Other Specified Purpose Accounts				55.1 [d]
Total Statutory Transfer Payments				**15,562.3** [c]
Consolidated Total				**19,453.0**

a. The Canada Pension Plan (CPP) is under the portfolio of Social Development Canada (SDC) but HRSDC recovers costs for services related to the CPP program.

b. Total operating costs exclude shared corporate services costs (Financial and Administrative Services, Human Resources, Legal and Systems) that were provided by SDC in 2004-2005.

c. These two amounts directly benefit Canadians.

d. This amount includes payments related to Government Annuities Account and Civil Service Insurance Fund.

THE YEAR IN REVIEW

This section provides an overview of the socio-economic context for HRSDC's performance. Economic growth remained solid and employment growth drove down the unemployment rate to a level rarely seen in the last 20 years.

Socio-economic environment

Healthy economic growth in spite of fluctuating dollar

When Budget 2004 was tabled in late March 2004, the consensus view among private sector economists was that inflation-adjusted Gross Domestic Product (real GDP) would grow by 2.7 percent in 2004 and 3.3 percent in 2005. This was premised on the United States maintaining economic momentum over the year, and subject to risks that the Canadian dollar would move well above or below the consensus projection.[4]

Over 2004, GDP growth matched these expectations. It was 2.9 percent in 2004 and 2.1 percent, annualized, during the first quarter of 2005.[5] Although GDP growth was greater in 2004 than in 2003, it was well below that of the United States, which is now experiencing strong growth after a prolonged period of slower recovery than in Canada.[6]

The Canadian dollar fluctuated markedly during the 2004-2005 fiscal year, sliding down during the first six months, reaching a low of 71.5 US cents in May 2004, then moving up to a high of 84.9 cents by November. It fluctuated around the 80-cent level for the first quarter of 2005. Such currency realignments were partly fuelled by a boom in commodities, and these developments have had consequences for the composition of Canadian exports and economic activity in the country, favouring primary production and adversely affecting manufacturing.

Weak labour productivity growth, lagging behind United States

During 2004, Canada saw no gains in business sector labour productivity, and lagged considerably behind the United States, which experienced growth of nearly 4 percent (Figure 2). Labour productivity increased by a modest 1 percent during the first quarter of 2005, compared with the first quarter of 2004, whereas it increased by nearly 3 percent in the United States.[7] Canada has seen its relative productivity performance worsen since 2001. As a consequence of those currency and labour productivity movements, the Canadian business sector's unit labour cost increased by about 1 percent in 2004, when expressed in Canadian currency, and by nearly 9 percent when expressed in US dollars, while the United States experienced a very slight increase of 1 percent. This constituted the second year of erosion of Canada's competitiveness vis-à-vis the United States.

---

[4] Department of Finance. *Budget in Brief 2004*. p. 5: http://www.fin.gc.ca/budget04/pdf/briefe.pdf; Budget 2004 was tabled on March 23, 2004.

[5] Statistics Canada. *Canadian Economic Account Quarterly Review*, August 31, 2005.

[6] United States Bureau of Economic Analysis. *BEA News*. June 29, 2005: http://www.bea.gov/bea/newsrelarchive/2005/gdp105f.pdf

[7] Statistics Canada. *The Daily*. June 9, 2005. http://www.statcan.ca/Daily/English/050609/d050609.pdf

FIGURE 2: BUSINESS SECTOR LABOUR PRODUCTIVITY GROWTH, FOR CANADA AND THE UNITED STATES (2000–2005)

	2000	2001	2002	2003	2004
Canada	3.4	1.5	2.1	0.2	0.0
United States	2.8	2.5	4.3	4.4	3.9

Source: Statistics Canada. *The Daily*. June 9, 2005.

Sustained job creation led to record employment rate

In 2004, employment was up nearly 285,000 (or 1.8%) from the 2003 average. Although well below the 385,000 advance registered during 2003, it was more than enough to absorb the growth in the labour force. Growth was concentrated in full-time employment (+2.4%) while part-time employment declined (–0.5%).[8] Employment increased in all provinces, particularly in Alberta, British Columbia and Nova Scotia, and was more pronounced in the services-producing sector than in the goods-producing sector. Currency realignment increased the pressure on the Canadian manufacturing sector, which lost employment over fiscal year 2004-2005, especially during the last quarter. The manufacturing sector's share of total employment resumed its long-term decline.[9] Overall, employment growth was vigorous in rural regions and was well distributed among those with different levels of educational attainment.[10]

The annual average employment rate (the share of the population aged 15 or over with a job) rose in 2004 to the highest level on record at 62.7 percent. A drop in unemployment of 50,000 compared to 2003 contributed to a decline of 0.4 percentage points in the annual average unemployment rate (7.2%). When Budget 2004 was tabled, private forecasters expected that the unemployment rate would average at 7.5 percent in 2004 and reach 7.2 percent for 2005. Stronger job creation than expected (1.8% instead of 1.6%) probably contributed largely to this reduction in unemployment.[11] Taking a longer view, the current unemployment rate is low relative to any period in the past 20 years.

FIGURE 3: EMPLOYMENT RATE AND PARTICIPATION SINCE 2000 (ANNUAL AND 1ST QUARTER/2005)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Participation rate	65.8	65.9	66.9	67.5	67.6	67.3*
Employment rate	61.3	61.1	61.7	62.4	62.7	62.7*

* Seasonally adjusted.

Source: Statistics Canada, Labour Force Survey.

For the first time this year, the Labour Force Survey provided information concerning labour market conditions for off-reserve Aboriginal people in the four western-most provinces. It showed that gaps persisted over 2004-2005 between the employment and unemployment rates for off-reserve Aboriginal people and non-Aboriginal people, with the former having a lower employment rate and a higher unemployment rate. However, the employment rate for Aboriginal people has increased and

[8] Statistics Canada. "The Labour Market in 2004," *Perspective on Labour and Income*, Vol. 6, No. 2, February 2005. Cat. No. 75-001-XWE2005102.

[9] Philip Cross. "Recent Changes in the Labour Market," *Canadian Economic Observer*, March 2005. http://www.statcan.ca/english/ads/11-010-XPB/pdf/mar05.pdf

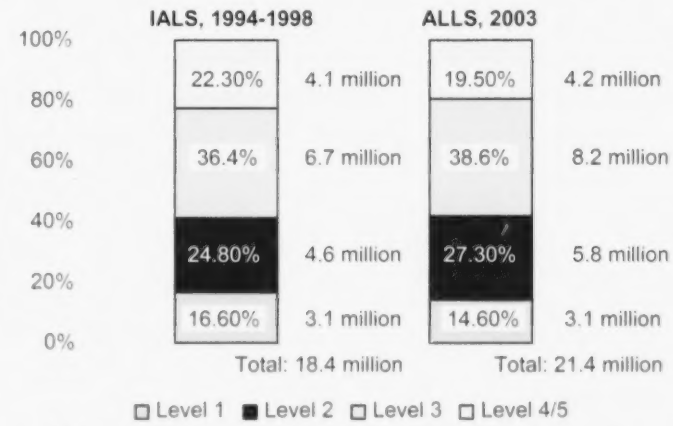
[10] Philip Cross. "Recent Changes in the Labour Market," *Canadian Economic Observer*, March 2005. http://www.statcan.ca/english/ads/11-010-XPB/pdf/mar05.pdf

[11] Department of Finance. *The Budget Plan 2004*, page 43: http://www.fin.gc.ca/budget04/pdf/bp2004e.pdf

the unemployment rate has declined since the 2001 Census. It is significant that the disparity between Aboriginal people and non-Aboriginal people in labour market conditions is considerably reduced among those with post-secondary education.[12]

DIAGRAM 3

Percent of Canadian population (16 to 65) at each prose literacy level, in International Adult Literacy Survey (IALS) and Adult Literacy and Lifeskills Survey (ALLS)



* Differences at each level between IALS and ALL are not statistically significant

No significant changes in literacy levels since 1994

According to the Adult Literacy and Lifeskills Survey (ALLS) of 2003, the literacy skills of Canadian adults have not changed significantly since the previous large-scale survey, the International Adult Literacy Survey (IALS) of 1994. As in 1994, the 2003 survey found significant numbers of adult Canadians whose low-level literacy skills likely constrain their participation in the economy and in society. For example, while 58 percent of Canadian adults aged 16 to 65 placed in the top three literacy levels on the prose scale, 42 percent (or nearly nine million Canadians) scored on the lowest two levels (Diagram 3).

The Canadian average literacy performance based on the ALLS is at level 3, which corresponds to the skill level required for modern economies and the future knowledge-based economy. While the number of working-age Canadians increased by about three million in the nearly 10 years separating the two surveys, there has been no statistically significant changes in the proportions at the various skill levels.

Housing starts boom continues, nudging vacancy rates upwards

Economic activity in 2004 benefited from the continued vigour of the construction industry, as housing starts reached a record level in 2004,[13] assisted by low borrowing rates. Housing starts slowed somewhat during the first quarter of 2005.[14] Much of the new housing starts were for the home ownership market, while relatively few were for the rental market. This likely continued the trend toward higher rates of home ownership in Canada. The most recent available housing statistics indicate that the average vacancy rates for rental housing units were higher in October 2004, compared with October 2003, in most Canadian metropolitan areas, but the 2004 vacancy rates are still below the rates observed during the early 1990s. Despite these slightly higher vacancy rates,

---

[12] Statistics Canada. *Aboriginal peoples living off-reserve in Western Canada. Estimates from the Labour Force Survey April 2004–March 2005*, Cat. No. 71-587-XIE.

[13] Canada Mortgage and Housing Corporation. *News releases*. January 11, 2005: http://www.cmhc-schl.gc.ca/en/News/nere/2005/2005-01-11-0815.cfm

[14] Canada Mortgage and Housing Corporation. *News releases*. April 8, 2005. http://www.cmhc-schl.gc.ca/en/News/nere/2005/2005-04-08-0815.cfm.

rents increased again in 2004.[15] High and rising rents are still a critical issue for those individuals and families living at-risk of homelessness.

Little change in family incomes and low-income rates

The most recent available statistics regarding family income trends indicate that average market income did not increase from 2001 to 2003, after several years of gains. As well, compared with 2002, the proportion of families whose after-tax income fell below the low-income cut-off did not change much in 2003. That followed several years of decline in the low income rates for most family types.[16] However, recent national income account statistics indicate that, in 2004, Canadians saw their average personal disposable income advance by 3.9 percent in current dollars.[17] This rate of increase is about a percentage point above the sum of the increase in consumer prices (1.9% in 2004) and the increase in population (0.9%), meaning that constant-dollar family income likely increased in 2004.

Contextual indicators

The following table presents the key contextual indicators that underlie the socio-economic analysis presented above. The contextual indicators form one of three layers of the HRSDC performance measurement framework (see section on *Summary of departmental program performance)* and are used to ensure that HRSDC priorities and performance against objectives are presented in a broader context of influencing factors. Supplementary information on these performance indicators can be found at: http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/commun/cpa.shtml

FIGURE 4: HRSDC CONTEXTUAL INDICATORS

INDICATOR	LEVEL	
Demographic		
Net Population Growth, by source	(January 2004 to December 2004)	
	Total	0.9%
	Natural increase	0.3%
	Net migration	0.6%
Population Dependency Rates, 19 years or less, and 65 years or over	(2004)	
	19 years or less	24.5%
	65 years or over	13.1%
	Total	37.5%
Economic		
Real GDP growth (at market prices)	2.9% (2004)	
Labour productivity growth, for business sector	0.0% (2004, based on annual averages)	
Canada's productivity level, as percentage of the US productivity level	81.8% (2004) total economy 73.7% (2004) business sector	
Employment growth	285,000 (2004), based on annual averages	
Real GDP per capita (1997 dollars)	$35,200 (annual average 2004)	
Net worth per capita (1997 dollars)	$117,600 (2004)	

[15] Canada Mortgage and Housing Corporation. *News releases*. December 21, 2004. http://www.cmhc-schl.gc.ca/en/News/nere/2004/2004-12-21-0715.cfm.

[16] Statistics Canada. *The Daily*. May 12, 2005. http://www.statcan.ca/Daily/English/050512/d050512a.htm

[17] Statistics Canada. *National Income and Expenditures Accounts, Quarterly Estimates*. Fourth Quarter 2004, Cat. No. 13-001-XIB.

FIGURE 4: HRSDC CONTEXTUAL INDICATORS

INDICATOR	LEVEL	
Real personal income and real personal disposable income (1997 dollars)	$26,700 (2004) $20,600 (2004)	
Earning growth, per capita	1.7% (2004)	
Labour market, skills and learning		
Participation rate	By age group (2004)	
	15 years or over	67.6%
	15–24 years	67.0%
	25–54 years	86.6%
	55 years or over	30.8%
Employment rate	By age group (2004)	
	15 years or over	62.7%
	15–24 years	58.1%
	25–54 years	81.4%
	55 years or over	29.1%
Unemployment rate	By age group (2004)	
	15 years or over	7.2%
	15–24 years	13.4%
	25–54 years	6.0%
	55 years or over	5.6%
Part-time employment rate, as a proportion of all those employed	18.5% (2004)	
Hourly earnings, by education level	Annual average (2004)	
	Overall	$20.30
	Less than high school diploma	$15.10
	High school diploma or incomplete post-secondary studies	$17.60
	Post-secondary certificate or diploma	$20.10
	University degree	$26.30
International comparison of learning performance of 15-year-olds: number of countries performing significantly better than Canada in reading, mathematics and science – *Programme for International Student Assessment (PISA)*; 41 countries participated in 2003	For 2003	
	Reading	1 country
	Mathematics	2 countries
	Science	4 countries
Proportion of the 20–24 year-old and 25–64 year-old population with a high school diploma	(2001)	
	20–24 years	75.0%
	25–64 years	65.6%
Proportion of working-age Canadians (16-65) with Level 2 literacy or below.	(2003)	42.0%
Labour force inflows and outflows, in proportion to total labour force	(average annual rates, 1999-2003)	
	Net immigration	0.70%
	School leavers	3.50%
	Retirements	–1.70%
Employment growth by skill level (based on occupation classification)	Overall (2004)	1.8%
	Management	5.2%
	Usually requiring:	
	- university degree	2.0%
	- college degree	0.7%
	- high school diploma	2.1%
	- on-the-job training	1.5%
Net change in Labour Force Composition by educational attainment	Total (2004)	1.4%
	University degree	2.4%
	Post-secondary diploma	1.7%
	High school diploma or incomplete post-secondary education	2.1%
	Less than high school diploma	–2.2%

FIGURE 4: HRSDC CONTEXTUAL INDICATORS

INDICATOR	LEVEL	
Socio-economic		
Incidence of low income, in 2003	All persons	11.5%
	Under 18 years	12.4%
	18–64 years	12.1%
	65 years or over	6.8%
Depth of low income, in 2003–average percentage by which families' after-tax income falls short of their after-tax low-income cut-offs	All persons	32.7%
	- Under 18 years	28.1%
	- 18-64 years	35.8%
	- 65 years or over	18.9%
Proportion of census tracts in census metropolitan areas with low-income rate greater than 40%	6.3% (2000)	
Proportion of low-income households in census metropolitan areas living in low-income neighbourhoods	11.9% (2000)	

HRSDC achievements

This section summarizes the achievements in the area of policy, service delivery and management for 2004-2005, and identifies the department's corporate risks and how they were addressed. It also provides a report card on departmental program performance.

Policy achievements

HRSDC developed an overarching policy framework to guide the work of the department in enhancing the knowledge and skills–the "human capital"–of individual Canadians, thereby supporting a world-class labour force and helping the department meet its role as a centre of excellence in policy development, program design, and research.

HRSDC's efforts focused on implementing the commitments outlined in the October 2004 Speech from the Throne[18] and the 2005 Budget,[19] namely to "build an even more globally competitive and sustainable economy" by investing in people and responding to the emerging economic, labour market and learning needs of Canadians. Key accomplishments include:

Policy renewal and program leadership

- HRSDC tabled the *Canada Education Savings Act* in October 2004 (enacted later in the year), allowing the implementation of the Canada Learning Bond and the enhancement of the Canada Education Savings Grant.
- The department launched the Workplace Skills Strategy, including the Training Centre Infrastructure Fund.
- HRSDC implemented new EI measures in support of seasonal workers.
- It renewed the Aboriginal Human Resources Development Agreements for four years.

[18] http://pm.gc.ca/eng/sft-ddt.asp

[19] http://www.fin.gc.ca/budtoce/2005/budliste.htm

- It implemented the Enabling Fund to support the Partnership Initiative for Community Economic Development in Official Language Minority Communities.
- It held broad national consultations, including Aboriginal leaders and partners, on the development of a new integrated housing and homelessness framework in early 2005.

Increasing collaboration with provinces and territories

- An integration agreement was signed with New Brunswick in April, so that New Brunswick students have both federal and provincial loans administered by one coordinated place. HRSD also signed an agreement with Alberta to administer their education savings plan (ACES) along with the federal CESG and CLB.
- HRSDC finalized an agreement with the Province of Quebec in March 2005 on its Parental Insurance Plan.
- The department signed a memorandum of agreement with Ontario in May 2004 committing the two governments to collaboration in delivery of public services.
- HRSDC initiated work with provinces and territories through the Forum of Labour Market Ministers (FLMM) and Council of Ministers of Education Canada (CMEC) to respond to the needs of Canadians and the concerns of Government of Canada partners. Through the FLMM, the Government of Canada is working to develop a new labour market framework including a shared vision, strategy, goals and outcomes for the labour market, as well as common priority areas for action.

Enhancing Canada's role in the international arena

- International activities pursued in the past year continue to inform policy and program development within the department. Participation in a number of projects and events sponsored by international organizations, including the G8 Labour and Employment Ministers Conference in London, United Kingdom and the OECD review of older workers, have been instrumental in advancing HRSDC perspectives through sharing of best practices and lessons learned with regard to increasing the participation of under-represented groups in the labour force, and working toward a greater integration of skills development into employment strategies to increase labour force productivity.
- The Minister of Labour met with counterparts from Mexico, El Salvador and Costa Rica to advance a wide variety of cooperative international labour projects under the auspices of Canada's bilateral labour agreements. The Minister also advanced Canada's involvement in, and support for, the Inter-American Conference of Ministers of Labour and the International Labour Organization. Key projects in these areas included efforts to eliminate child labour and contribution to building capacity for labour law enforcement and social dialogue in the Americas.

Service delivery achievements

Key achievements in the area of service delivery focused on improving consistency, better access and speed of services through the development of electronic Internet services. The department provided Canadians with EI benefits and processed 2.85 million claims, and HRSDC's Job Bank–Canada's largest Internet-based network of job ads–recorded 73 million user sessions. A new Internet service, *My EI Information Online* was developed to allow Canadians to establish and access a personal EI account.

The department contributed to access to learning opportunities for about 455,000 Canadians through the Canada Student Loans Program (CSLP) and by providing about $426 million in Canada Education Savings Grants (CESG) to over 1.6 million beneficiaries of Registered Education Savings

Plans. *CanLearn* assisted about 1.3 million Canadians in the online selection and financing of their learning opportunities in a one-stop Internet-based resource. A provincial integration agreement was also negotiated with New Brunswick, the fourth province to integrate the federal (CSLP) and provincial loans into one to improve service to borrowers.

To support its Labour mandate, the department implemented alternative dispute resolution processes and enhanced training for staff, which have resulted in significant improvements in the timely resolution of individual unjust dismissal and wage recovery claims. The department continued to provide conciliation and mediation assistance to unions and employers engaged in collective bargaining and achieved a settlement rate of close to 90 percent.

The National Homelessness Initiative has been operating in 61 communities to provide services to homeless individuals and families. Since the creation of the Initiative, the department invested $1.2 billion and approved 3,242 projects resulting in 10,700 additional beds. A total of 819 sheltering facilities and 468 support facilities have benefited from these projects. The range of partners is vast and has included representatives from the private sector, non-governmental organizations and all levels of government. In 2004-2005, the number of new partners increased by 35 percent.

Management achievements

In support of government-wide initiatives, HRSDC established a departmental comptroller in September 2004, who is responsible for supporting senior management in the control of public funds, and introduced risk-based audit and evaluation plans to ensure adequate and timely coverage of program activities.

HRSDC continued to examine ways to strengthen its comprehensive system of checks and balances to administer grants and contributions. In particular it focused on developing a model that ensures national consistency and accountability, while ensuring improved program outcomes. The department undertook an independent review of the financial controls. The findings suggested that the department needs to achieve a better balance between controls, risk management and results. Work is underway to explore new approaches to delivery of grants and contributions, such as performance-based payments.

HRSDC also continued to implement the process of specializing and concentrating the financial administration of its grants and contributions programs. The department implemented four operational directives in February 2004 and is now reviewing and assessing these changes. This work includes an action plan to better engage the voluntary sector, a key partner in the delivery of grants and contributions.

Budget 2004 announced the government's plan to examine and focus government spending through the Expenditure Review Committee. The committee undertook a rigorous review of government spending that culminated in the Budget 2005 announcement of $10.9 billion in cumulative savings over the next five years. For its part, HRSDC examined departmental spending and identified a significant contribution to the overall government savings associated with the Service Canada Initiative. HRSDC also achieved its 2004-2005 departmental target of $53.3 million in savings as part of the annual restraint of $1 billion identified in Budget 2003.

During 2004-2005, the Auditor General of Canada conducted three government-wide audits that involved HRSDC and published an audit note on the surplus in the Employment Insurance (EI)

Account. Parliamentary committees also produced a variety of reports related to the department's activities. These reports and HRSDC responses are summarized in Table 12 of this document.

The department continued to develop an effective and capable workforce through access to language training and by implementing policies on staffing bilingual positions. Over the year, the number of executives and individuals in the executive feeder groups who are bilingual has increased in each category (e.g., the percentage of executives meeting their linguistic profile increased from 81 to 89 percent). In terms of employee diversity, HRSDC exceeded its representation goals for Aboriginal peoples, women and persons with disabilities, but fell short of achieving its objective for members of visible minority groups.

HRSDC has worked to reinforce the importance of public service values and ethics. One important element of this work has been the establishment of the departmental Office for Internal Disclosure, to allow employees the opportunity to bring forward information concerning wrong-doing in the workplace without fear of reprisal.

In 2004-2005 the department, in cooperation with central agencies, Justice Canada and Social Development Canada, worked to develop and draft departmental legislation. HRSDC departmental legislation was given Royal Assent on July 20, 2005. In addition to setting out the new mandate of HRSDC and the powers, duties and functions of its Ministers, the Act includes a code governing the use and disclosure of personal information by the department, supporting effective service delivery and policy research and evaluation.

Corporate risks

As part of HRSDC's ongoing commitment to identify and report on risks, the department identified three corporate risks for 2004-2005. Strategies were undertaken by the department to address these risks. The key strategies are outlined below.

Risk 1: HRSDC's ability to provide service and benefits delivery support to Canadians, and support to the government and Ministers during a process of organizational restructuring and internal re-organization

In 2004-2005, while adjusting to a changing environment and managing several competing priorities, HRSDC provided uninterrupted service and benefits delivery to Canadians. The successful implementation of a service transformation framework enabled the department to manage both the business continuity risks and to implement several initiatives aimed at simplifying and integrating the business processes to meet client expectations for modern systems and high quality services. Joint initiatives were undertaken with Canada Revenue Agency in the area of identity management and integrity. The department also consolidated over 170 separate Internet Web-based services into a single, citizen-centred Internet channel that has exceeded accessibility standards. The department also managed the Public service labour stoppage, which occurred in October 2004.

A new organizational structure was approved for the department. To provide clarity on the department's mandate, new legislation to establish the department of HRSDC was tabled in the House of Commons.

Risk 2: HRSDC's ability to demonstrate accountability for results, stewardship of resources and transparency of decision making in light of rising public concern and skepticism directed toward governments and public servants over the use and management of taxpayers' money

Several strategies were developed to respond to public expectations for accountability and integrity. A Comptrollership Action Plan was drafted that comprised reviewing the overall financial control framework, enhancing accountabilities and controls, and strengthening financial management. Other measures included the implementation of risk-based audit and evaluation plans, the promotion of public service values and ethics, and the establishment of a new performance measurement framework and improved clarity of departmental public reports (Report on Plans and Priorities and Departmental Performance Report, Expenditure Review).

The department also continued to strengthen its program management capacity. An action plan was implemented to improve grants and contributions programming, focusing on delivery mechanisms, relationships with partners and simplification of administration.

Risk 3: HRSDC's ability to provide policy and program leadership within the context of fiscal restraint, internal reallocation and expenditure review across government

The department was successful in advancing its policy agenda and transformation initiatives. A medium-term policy process was launched to support HRSDC's mandate through policy work conducted across the department in areas such as Learning, Literacy, Employment Insurance and Employment Programs, Workplace Skills and Labour.

Summary of departmental program performance

This section summarizes achievements by strategic outcome and provides a report card on the performance of HRSDC programs against the indicators and objectives outlined in the *2004-2005 Report on Plans and Priorities*. For those program indicators where the 2004-2005 objectives were not met, a page number is provided referring the reader to a discussion of the results.

Based on HRSDC's program indicators, departmental performance in 2004-2005 was positive. The department generally met or exceeded over half of its objectives (20 of 27 objectives were exceeded, met, or within 95% of the objective). The following is a summary of achievements and program indicator performance for each strategic outcome. Figure 5, summarizing HRSDC program indicators, follows the text below.

Efficient and inclusive labour market transitions through temporary income support and active employment measures

HRSDC provided income support to 2.85 million Canadians in 2004-2005, launched pilot projects to target seasonal workers in regions of high unemployment, and made improvements in claims processing through the electronic transmission of Employment Insurance applications and information for employers and employees. For Employment Insurance the department achieved, or was within 95% of its objective for four of the six program indicators. These results were affected adversely by the public service labour dispute in October 2004. An extensive workload management strategy was put in place to share the Employment Insurance claims workload between regions, and this strategy succeeded in minimizing the impact on client services.

The department extended and renewed various employment programs in 2004-2005. The department fell short of reaching its objective for two Employment Programs program indicators, but was within 95% of the objective for each of the remaining two indicators. Demand for employment programs was lower than expected, which affected overall program uptake and short-term client results. This may be due to a strong economy and strong employment resulting in a decrease in the volume of EI claims in 2004-2005.

Enhanced productivity and competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills

The department developed the Workplace Skills Strategy, following an extensive consultation process with stakeholders, and continued to support the work of Sector Councils. Specific objectives related to the coverage of Sector Councils and the number of tradespeople with Red Seal designation was surpassed during 2004-2005, including the creation of three new sector councils that increased coverage to nearly half of the Canadian labour market.

Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society

HRSDC implemented a variety of measures to improve access for students from middle- and low-income families to student loans and grants and to assist Canadians in repaying their student loans. The percentage of adult Canadians who are beneficiaries of a Registered Education Savings Plan increased compared to 2003-2004. The department also continued to develop adult learning and literacy projects by helping to develop 135 Community Learning Networks and more than 250 new literacy initiatives and workplace literacy projects. The length of time required to implement CESG enhancements and operational delays in the application process for Community Learning Networks explain why two of the objectives were not met. These issues have been addressed for 2005-2006.

Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces

In addition to its ongoing activities, the department began a review of Part III (Labour Standards) of the *Canada Labour Code* and work to develop a Workplace Equity Integration Strategy for designated groups. With respect to the three key performance indicators of this strategic objective, the department met one of these objectives and was within 95% of the objective for the remaining two. For the second consecutive year, the percentage of unjust dismissal complaints settled by labour inspectors did not reach its target. This result was due to the number of difficult-to-resolve unjust dismissal complaints with a high degree of representation by counsel. The result related to resolution of collective bargaining disputes without work stoppage in the federal jurisdiction was affected by the complexity of the issues in dispute and revisions to the statutory time frames within which bargaining must take place.

Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness

HRSDC's National Homelessness Secretariat, in collaboration with Canada Mortgage and Housing Corporation, led a pan-Canadian consultation on housing and homelessness and provided all Canadians, including Aboriginal people, with an opportunity to share their views and ideas on developing a new partnership-based Canadian Housing Framework. Under the extended NHI, 61 communities focused on developing long-term solutions for homeless people, such as transitional and supportive housing, life skills training, and employment counselling to break the cycle of

homelessness. To address the complexities of the homelessness issue, 78 research projects have been funded to increase understanding of the magnitude, characteristics and causes of homelessness in Canada.

Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction

Program indicators to measure service delivery and client satisfaction are in development.

FIGURE 5: SUMMARY OF PROGRAM PERFORMANCE BY HRSDC STRATEGIC OUTCOME

Legend

✓✓✓	Exceeded expectations	✓✓	Objective achieved	✓	Within 95% of objective	X	Objective not achieved	N/A	Not applicable*

* No objectives were developed for these indicators.

Efficient and inclusive labour market transitions through temporary income support and active employment measures

RATING	PROGRAM INDICATORS	OBJECTIVE (O) RESULT (R)
Employment Insurance Benefits		
✓✓✓	Percentage of initial and renewal claims for which a payment or a non-payment notification is given to the claimant within 28 days from date of filing.	O: 80.0% R: 83.7%
✓✓✓	Percentage of accurate EI payments as measured by the Comprehensive Tracking System calculated on a 12-month moving average nationally.	O: 95.0% R: 95.5%
✓	Percentage of appeals scheduled to be heard by the Board of Referees within 30 days of receipt of the appeal. (Page 32)	O: 90.0% R: 87.5%
✓	Percentage of client appeal dockets received at the Office of the Umpire within 60 days from date of appeal filing (date of receipt). (Page 32)	O: 100.0% R: 96.8%
X	Percentage of initial and renewal claims finalized within 21 days from date of filing and 21 days of registration for revised claims. (Page 32)	O: 85.0% R: 79.8%
X	Savings from EI detection activities and from deterrence and prevention activities. (Page 33)	O: $539.0 million R: $432.9 million
Employment Programs		
✓	Unpaid Benefits (*EI Act* Part I) resulting from EI claimants employed following an *EI Act* Part II intervention. (Page 36)	O: $887.0 million R: $857.9 million
✓	Number of Youth and Aboriginal clients who return to school following an employment program intervention. (Page 36)	O: 58,100 R: 55,594
X	Number of employment programs clients served. (Page 35)	O: 527,400 R: 463,700
X	Number of clients employed or self-employed following an employment program intervention (Consolidated Revenue Fund and Employment Insurance funded). (Page 36)	O: 245,700 R: 225,988

Enhanced productivity and competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills

RATING	PROGRAM INDICATORS	OBJECTIVE (O) RESULT (R)
✓✓✓	Percentage of labour market covered by national sector councils.	O: 40.0% R: 47.4%
✓✓✓	Number of tradespeople who receive Red Seal designation.	O: 13,000 per year R: 17,801 (calendar year

2004)

Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society

RATING	PROGRAM INDICATORS	OBJECTIVE (O) RESULT (R)
✓✓✓	Number of Canadians who access learning opportunities as a result of the Canada Education Savings Grant (CESG).	O: 120,000 R: 126,000 (2004-2005)
✓✓✓	Percentage of all Canada Student Loan applications processed following receipt of complete documentation.	O: 80.0% within 1 day 100.0% within 2 days R: 98.7% within 1 day 100.0% within 2 days
X	Percentage of Canadians aged birth to 17 who are beneficiaries of a Registered Education Savings Plan and who receive a Canada Education Savings Grant. (Page 48)	O: 32.0% R: 30.0%
X	Number of Community Learning Networks in place. (Page 49)	O: 160 by December 2004 R: 135
N/A	Number of Canadians who benefit from the Canada Student Loans Program.	O: N/A R: 455,000 students/borrowers

Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces

RATING	PROGRAM INDICATORS	OBJECTIVE (O) RESULT (R)
✓✓✓	Disabling Injury Incidence Rate (DIIR) measuring the change in the rate of time-loss injuries, illnesses and fatalities within the federal jurisdiction industries from year to year.	O: Reduce the disabling injury incidence rate by 10% over five years in those high-risk industries where proactive interventions are targeted R: –10.1%
✓	Percentage of collective bargaining disputes settled under Part I (Industrial Relations) of the *Canada Labour Code* without work stoppage. (Page 55)	O: 90.0% R: 88.8%
✓	Percentage of Unjust Dismissal Complaints settled by inspectors (Part III [Labour Standards] of the *Canada Labour Code*). (Page 55)	O: 75.0% R: 71.0%

Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness

RATING	PROGRAM INDICATORS	OBJECTIVE (O) RESULT (R)
✓✓✓	Ratio of total NHI investments versus funding by type of partners for each province and territory 2003–2006.	O: 1:1.5 (March 31, 2006) R: 1:1.6 (to date)
✓✓	Increase in accessible sources of information/data on homelessness.	O: Evidence of uptake of data/information (March 31, 2006) R: Yes
✓✓	61 completed community plan assessments for 1999–2003.	O: 100.0% R: 100.0%
✓✓	61 completed community plan updates for 2003–2006.	O: 100.0% R: 100.0%
N/A	Percentage of investments directed toward the continuum of supports and services based on priorities established by the community.	O: 75% (March 31, 2006) R: N/A

Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction

New indicators to measure service delivery performance for this strategic outcome are being developed in the context of the new Service Canada Initiative.

The indicators below pertain to human resources and official languages in HRSDC. Indicators related to internal human resources services show that the department continued to meet or exceeded three of the four targets for representation of designated groups. It did not meet the target for visible minorities. The department is implementing changes to ensure progress in the area of diversity. An example is the "Embracing Change" initiative which uses a targeted competitive process for executive positions.

Human resource and official language indicators

RATING	PROGRAM INDICATORS	OBJECTIVE (O) RESULT (R)
	Human resources*	
✓✓✓	Aboriginal Representation	O: 3.9% R: 4.1%
✓✓✓	Persons with Disabilities Representation	O: 4.0% R: 8.5%
✓✓✓	Women Representation	O: 64.3% R: 75.0%
X	Visible Minority Representation (Page 68)	O: 8.4% R: 7.2%
	Official Language Complaints	
N/A	Language of work (number of complaints in comparison to previous year)	O: – R: 3
N/A	Service to the public (number of complaints in comparison to previous year)	O: – R: 28

* The objectives for these indicators are based on estimates of workforce availability.

Improving performance measurement

To measure results for Canadians, HRSDC has developed a Performance Measurement Framework. It includes three sets of indicators:

- **Contextual indicators** that depict the environment in which HRSDC operates (*HRSDC Contextual Indicators*, Figure 4);
- **Strategic outcome indicators** that track progress toward the department's strategic outcomes over the medium to longer term; and
- **Program indicators** that monitor programs and services in the short term.[20]

A review of performance indicators for Employment Insurance, Employment Programs, Workplace Skills and Learning program activities was undertaken in 2004-2005. This resulted in a more comprehensive set of performance indicators in the *2005-2006 Report on Plans and Priorities* which will be reflected in the next Departmental Performance Report.[21]

[20] HRSDC performance measurement framework. http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20042005/HRSDC-RHDCC/HRSDC-RHDCCr4501_e.asp#measurement

[21] http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20052006/HRSDC-RHDCC/HRSDC-RHDCCr56_e.asp

The HRSDC program indicators are among several sources used for evaluating departmental performance. Program evaluations and audits (Table 12 in Supplementary Information section) and the *2004 Employment Insurance Monitoring and Assessment Report*[22] are also tools to provide a comprehensive understanding of HRSDC performance.

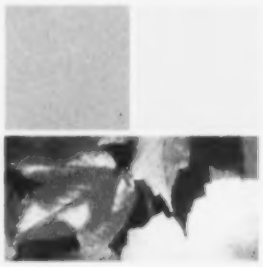
Supplementary information on HRSDC's performance indicators is available on the Internet to provide additional information on results.[23] This includes results data, data sources and, where needed, notes to explain the scope or purpose of the indicator or to clarify terms used. Additional detailed results such as time series, regional and demographic information are included where available.

[22] http://www.hrsdc.gc.ca/en/ei/reports/eimar_2004.shtml

[23] Supplementary information on these performance indicators can be found at: http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/commun/cpa.shtml

PERFORMANCE DISCUSSION BY STRATEGIC OUTCOME

Strategic Outcome



Efficient and inclusive labour market transitions through temporary income support and active employment measures

HRSDC plays a key role in supporting participation in the labour market. In support of this strategic outcome, the department provides temporary income support, under the Employment Insurance (EI) program, to qualified unemployed workers, as well as to Canadians who take a temporary absence from work for sickness, pregnancy and childbirth, to care for a newborn or adopted child, or to provide care or support to a gravely ill family member with a significant risk of death. This promotes individual well-being and a flexible labour market. The department also provides employment programs and services that help Canadians to participate fully in the labour market by preparing for, obtaining and keeping employment.

The department works in partnership with federal departments and agencies, provinces and territories, employers, unions, Aboriginal organizations, private and voluntary sector organizations.

The employment programming to support this strategic outcome is delivered through four major HRSDC-led horizontal initiatives[24]:

- Aboriginal Human Resources Development Strategy;
- Aboriginal Skills and Employment Partnership Program;
- Youth Employment Strategy; and
- Labour Market Development Agreements.

Strategic outcome indicators

INDICATORS	CURRENT LEVEL
Average percentage of unemployed looking for work:	2004
- 3 months or less (at most 13 weeks):	67.8%
- From 4 to 6 months (14 to 26 weeks):	15.5%
- From 7 to 9 months (27 to 38 weeks):	4.9%
- From 10 to 12 months (39 to 51 weeks):	2.3%
- One year or more (52 weeks and up):	9.5%
Percent of unemployed targeted by EI program potentially eligible to collect employment insurance	80.4% (2004)
Increased duration of employment for participants in active employment measures	Overall, there is limited evidence of significant employment gains. For active EI clients (recently employed) participating in Skills Development, there are some modest employment gains. For former EI clients participating in Targeted Wage Subsidy, there are some modest employment gains.*

Continued on next page

[24] Details on these horizontal initiatives can be found at: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_e.asp

HRSDC also works in partnership with Canada Revenue Agency (CRA) to collect EI premiums and with Social Development Canada (SDC), CRA, Veteran Affairs Canada (VAC) and Public Works and Government Services Canada (PWGSC) to develop a new Internet service called *My EI Information Online* which will evolve into a broader government service called *My Account*. In addition, *Medical Certificate Online* is being developed in partnership with Health Canada and VAC.

In addition to these activities, the department contributes to fulfilling the Government of Canada's commitment to Part VII of the *Official Languages Act*, through supportive activities and funding for organizations that foster the development of human resources, economic growth, and job creation and retention in official language minority communities across the country.

Strategic outcome indicators (continued)

INDICATORS	CURRENT LEVEL
Increased earnings for participants in active employment measures.	Overall, there is limited evidence of significant earnings improvements. For former EI clients participating in Targeted Wage Subsidy and, to a lesser extent, Skills Development there is some improvement in earnings. For active clients (recently employed) participating in Skills Development there are some positive impacts on earnings.*
Average proportion of young Canadians (15-24 years old) who are in school or in employment.	91%

* Results are based on findings from available evaluations from three jurisdictions (British Columbia, Quebec and Newfoundland and Labrador) and vary depending on the local context and type of program. Results are based on a comparison of participants with a comparable group of individuals who did not participate in these programs.

Supplementary information on these performance indicators can be found at: http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/commun/cpa.shtml

During 2004-2005, the department made significant progress in areas of policy development and program design. It also continued to make service delivery improvements in the delivery of existing programs. The results achieved for the performance targets for Employment Insurance and Employment Programs were affected by the Public Service labour dispute and strong economic growth during 2004-2005. It is important to note that the demand for HRSDC programs and services is influenced directly by local and regional labour market and economic conditions. Over the past year, there was a decrease in the volume of EI claims that were received in comparison to the previous year, which is consistent with the strong economy and record employment rate in 2004-2005.

Key areas of accomplishment include:

- A pilot project aimed at enhancing the EI program to assist seasonal workers was implemented.
- Older Worker Pilot Projects were extended.
- Aboriginal Human Resources Development Agreements were renewed, supporting the commitment to improve the quality of life for those who face barriers to full participation in the labour market.
- Issuing of $12.7 billion in Employment Insurance benefits to Canadians and processing 2.85 million claims for Employment Insurance benefits, with increased emphasis on modernizing delivery of services to employers and individual Canadians.

To achieve this strategic outcome, HRSDC relies on two program activities: Employment Insurance and Employment programs, which are reported separately below.

Employment Insurance

Program Indicators – Employment Insurance

INDICATORS	NOTES
Percentage of initial and renewal claims finalized within 21 days from date of filing and 21 days of registration for revised claims. **Objective: 85.0%** **Result: 79.8%**	This indicator, implemented in April 2004, measures 100 percent of initial, renewal and revised claims and measures performance from an internal perspective. Operational impacts of the public service labour dispute in October 2004 resulted in the objective not being met despite good performance early in the fiscal year. Improved results are expected. In addition to ongoing EI workload management strategies, such as shifting the processing of EI claims between regions, a number of technological developments are being implemented that translate into improved efficiencies.
Percentage of initial and renewal claims for which a payment or a non-payment notification is given to the claimant within 28 days from date of filing. **Objective: 80.0%** **Result: 83.7%**	Previously, this indicator measured only 70 percent of the EI claim load. In response to the Auditor General's observation in 2003 that it be more inclusive, the indicator was changed to measure more than 90 percent of the Employment Insurance Initial and Renewal claim volumes. The 2004-2005 objective was surpassed due to an extensive workload management strategy to minimize payment delays resulting from peak intake periods and the impacts of the public service labour dispute in October 2004. This strategy included maximizing capacity by processing more than 14,000 EI claims between regions, resulting in improved service for Canadians.
Percentage of appeals scheduled to be heard by the Board of Referees within 30 days of receipt of the appeal. **Objective: 90.0%** **Result: 87.5%**	The public service labour dispute also had an impact on the Appeals Speed of Service result as the focus was shifted to processing EI payments instead of processing appeals. Overall results were strong and within 5 percent of the objective. The department will continue to focus on improved performance in this area.
Percentage of client appeal dockets received at the Office of the Umpire within 60 days from date of appeal filing (date of receipt). **Objective: 100.0%** **Result: 96.8%**	The *Auditor General's Report* (November 2003) cited the need to comply with the EI regulations to ensure that 100 percent of Umpire appeal dockets are received by the Office of the Umpire within 60 days of receipt of the client's appeal. As a result, this indicator was implemented effective April 2004. The implementation of an action plan for 2004-2005 led to improved performance nationally. The objective was not achieved due to the public service labour dispute that adversely affected appeals processing capacity. The department will continue to monitor results closely and take action as required to improve performance.
Percentage of accurate EI payments as measured by the Comprehensive Tracking System calculated on a 12-month moving average nationally. **Objective: 95.0%** **Result: 95.5%**	The accuracy rate result exceeded the 95 percent objective. The Department will continue to improve the quality of claims processing. Improved reporting mechanisms were put in place and a national Senior Management Quality Committee was established to ensure continuous improvement.

Program Indicators – Employment Insurance

INDICATORS	NOTES
Savings from EI detection activities and from deterrence and prevention activities **Objective: $539.0 million** **Result: $432.9 million**	Investigation and Control total savings were $106.1 million below the expected savings. This is a result of fewer computer-generated cases completed this fiscal year. In addition, the *Personal Information and Protection of Electronic Data Act* had the effect of temporarily suspending some of the computer-generated detection programs until new regulations were implemented. This may have a residual impact on performance in 2005-2006 as well.

Supplementary information on these performance indicators can be found at:
http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/commun/cpa.shtml

Achievements against priorities

Provide support to Canadians in regions of high unemployment by implementing and monitoring a two-year pilot project to increase Employment Insurance benefit entitlement in these areas to address seasonal workers' needs.

- A two-year pilot project was introduced in June 2004 that provides workers with five additional weeks of EI benefits in regions of high unemployment (10% or more). The pilot project applies to regular benefits and does not include self-employed, fishing, maternity, parental, sickness or compassionate care benefits.
- In February 2005, three additional pilot projects in regions of high unemployment were announced and will be implemented in 2005-2006. The new pilot projects will test the labour market impact of:
  - enabling individuals new to the labour market or returning after an extended absence to access EI benefits after 840 hours of work (rather than 910) when linked with EI employment programs;
  - calculating EI benefits based on the "best 14 weeks" of earnings over the 52 weeks preceding a claim, to make EI benefit levels more reflective of full-time work earnings for those with sporadic work patterns; and
  - increasing the working-while-on-claim threshold to allow individuals to earn the greater of $75 or 40 percent of benefits, to allow individuals to maintain a greater attachment to the work force without a reduction in their benefits.

Improve service delivery to Canadians by standardizing, simplifying and automating processes via the Internet with specific emphasis on self-service and interactive, automated options and services for individuals and the ability for employers to complete Records of Employment on the Web.

- The department continued to develop and promote the use of Internet services to provide an end-to-end electronic client service experience. For example, Canadians are able to apply for EI benefits using a Web-based application called *AppliWeb*, have their claim reactivated automatically and complete their bi-weekly reports online.
  - Over 1.8 million (85%) of applications to initiate a new claim for benefits were received electronically with 50 percent being received virtually from various sites other than from HRSDC's offices.
  - The automation of EI claims was implemented in May 2004 and continues to be enhanced, resulting in more than 20 percent of renewal claims being processed automatically when clients file using an electronic application.

- More than 10,400 businesses are using the Web-based application to transmit Records of Employment. In 2004-2005, a total of 560,000 Records of Employment were issued electronically.
- In February 2004 the department established a Web-based reporting tool that allows clients to submit their bi-weekly reports using the Internet. Of the 22 million reports processed in 2004-2005, more than 4.1 million (20%) reports were received using this new Web-based Internet service.
- A new Internet service was developed in 2004-2005, called *My EI Information Online*. It will allow Canadians to view their EI claim information, and be able to change their address and direct deposit information. This initiative, to be implemented in early 2005-2006, is part of a Government of Canada-wide project.

Provide timely and meaningful performance information to Parliamentarians using indicators that are inclusive and client based.

- To ensure that performance and achievements are aligned with organizational goals and objectives, departmental reporting was improved through several changes to the program indicators that were implemented effective April 2004. For more details, see the related table on program indicators (page 25).

Improve the accuracy of Employment Insurance payments by improving quality of claims processing.

- EI achieved a payment accuracy rate of 95.5 percent. The department will continue to engage in improving the quality of claims processing. For more details, see the related table on program indicators (page 25).
- The implementation of a three-year Quality Assurance Plan is continuing and consists of a compliance review of results with respect to the Quality Management Policy.

Enhance the integrity of the Employment Insurance program by protecting client information and reviewing control activities to ensure payments are made to the correct individuals.

- With a renewed focus on prevention, the department rolled out a national education campaign for Employment Insurance clients and employers, and managed detection and control activities which identified program savings in the amount of $432.9 million.
- In 2004-2005, the department established a National Quality Unit responsible for the evaluation and enhancement of the quality of investigative functions and worked with regional offices to identify program risks and implement mitigating strategies.

Programs supporting priorities

Employment Insurance – EI promotes individual wellbeing, economic stability and a flexible labour market by providing temporary income support to unemployed workers who qualify under Part I of the *Employment Insurance Act*. http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/ei.shtml

Benefits – This program provides temporary financial assistance to unemployed Canadians, including self-employed fishers while they look for work, participants on work-sharing agreements and to Canadians who need to take a temporary absence from work for sickness, pregnancy and

childbirth, to care for a newborn or adopted child, or to provide care or support to a gravely ill family member with a significant risk of death.

Operational activities that support delivery of EI benefits include:

Claims Processing – Assessment, calculation and adjudication of EI claims to determine entitlement and eligibility for benefits.

Appeals – A provision of the *Employment Insurance Act* provides a right of appeal to claimants, employers and the Employment Insurance Commission. There are four levels of appeals: the Board of Referees, the Umpire, the Federal Court and the Supreme Court of Canada.

Investigation and Control – Prevention, deterrence, and detection activities and controls that prevent abuse and fraud against the EI program.

Program Management and Service Improvement – Functional guidance, policy direction, actuarial services, performance measurement and reporting, and employer services including premium reductions.

Employment Insurance Premium Collection – Payment to the Canada Revenue Agency for the collection of EI premiums, insurability rulings and related appeals on behalf of the Employment Insurance Commission. http://www.cra-arc.gc.ca

Employment Programs

Program Indicators – Employment Programs

INDICATORS	NOTES
Number of employment programs clients served. **Objective: 527,400** **Result: 463,700**	The Clients Served objective (527,400), reported in the 2004-2005 RPP, represented a national projection based on historical client and program data for inclusion in the EI Expenditure Plan. A target-setting exercise with Aboriginal Human Resources Development Agreement (AHRDA) holders, regions, provinces and territories was subsequently performed and resulted in an actual target of 485,004. In relation to this final target, the Clients Served result represents a target achievement of 96%. This indicator is also a forecast of the demand for the services of employment programs and, because of the labour market's performance, demand for those services has been lower than expected. The national unemployment rate was 0.4 percentage point below that in 2003 and there was a decrease of almost 120,000 active EI claimants in the general population in 2004-2005 compared to the previous year. Since they constitute the majority of the Clients Served indicator (over 85% in 2004-2005), such a significant decrease in the number of active claimants resulted in a decrease (–30,000) in active claimants receiving assistance compared to last year. For Employment Benefits and Support Measures (EBSM), only active claimants are included in this indicator (except for Quebec, where former claimants are also part of the indicator). Also, the large proportion of claimants who now apply for EI online (*AppliWeb*) means that they are not as easily advised of the opportunity to access employment-related services. This is being addressed by providing contact information to service providers enabling them to reach out to claimants and offer their services. In addition, *AppliWeb* messaging has been made available to advise claimants of the availability of employment programs. This will be part of a Service Canada Initiative service strategy for working-age adults.

Program Indicators – Employment Programs

INDICATORS	NOTES
Number of clients employed or self-employed following an employment program intervention (Consolidated Revenue Fund and Employment Insurance funded). **Objective: 245,700** **Result: 225,988**	A decrease in the number of clients served resulted in fewer clients who became employed following an employment program intervention. Also, there was an under-estimation of the impact of a new rule (implemented April 1, 2004) which limits the number of clients to those who have received an employment program intervention within 24 weeks. This rule was introduced to improve the integrity of results. The new rule has resulted in the elimination of four percent of the clients employed from the total.
Unpaid Benefits (EI Act Part I) resulting from EI claimants employed following an EI Act Part II intervention. **Objective: $887.0 million** **Result: $857.9 million**	This indicator measures the dollar value of *Employment Insurance Act* (EI Act) Part I benefits that are unpaid due to EI claimants returning to work before the end of their benefit entitlement period after participating in the EBSMs. As reported in the *2004-2005 Report on Plans and Priorities* (RPP), the Unpaid Benefit objectives ($887.0 million) represented a national projection based on historical trends. A target-setting exercise with Aboriginal Human Resources Development Agreement (AHRDA) holders, regions, provinces and territories was performed and resulted in a final target of $863.63 million (following the publication of the 2004-2005 RPP). In relation to this final target, the Unpaid Benefit result represents an achievement of 99.3 percent of the target.
Number of Youth and Aboriginal clients who return to school following an employment program intervention. **Objective: 58,100** **Result: 55,594**	These results include Summer Career Placement participants (49,000). Excluding Summer Career Placement, the objective was 8,700 and the result achieved was 6,594. Because the economy has been performing well, more youth clients than expected opted to start working (131% achievement of Youth Employed target) rather than return to school after a Youth intervention. Also, a rule implemented April 1, 2004, which counts the number of clients who return to school to those who have received an employment program intervention within 24 weeks, has caused to eliminate 14 percent of the "Return to School" clients from the total.

Supplementary information on these performance indicators can be found at:
http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/commun/cpa.shtml

Achievements against priorities

Work with provinces and territories to develop a shared labour market vision in light of the current and emerging labour market challenges.

- In 2004-2005, work with provinces and territories led to agreement on the principles, vision and objectives of the proposed multilateral Labour Market Framework Agreement. Six priority areas for joint work were also established: apprenticeship, workplace skills, literacy, Aboriginal peoples, immigrants and under-represented groups.
- The Forum of Labour Market Ministers (FLMM) Innovations Initiative was approved in November 2004 by FLMM Deputy Ministers to provide participating governments with the flexibility to test new approaches and identify ways to improve programs and services that support lifelong learning and skills development for Canadians.

Improve the effectiveness of Active Employment Measures in assisting Canadians to prepare for, obtain and keep work and supporting employers in meeting their labour market needs.

- Together, EBSM and similar programs and services accounted for $2 billion of the *Employment Insurance Act* Part II spending (including Pan-Canadian initiatives). With these investments,

close to 393,000 active EI claimants and 89,000 former claimants were assisted, of whom 213,528 became employed or self-employed during 2004-2005. In addition, close to 154,000 non-insured clients participated in employment programs and services.

- The department also continued to test approaches to help older workers obtain employment or remain employed by extending the Older Workers Pilot Projects Initiative (OWPPI) with an additional $5 million. Seven provinces and one territory participated. HRSDC approved 26 projects. Participating provinces and territories have been evaluating older worker projects that ended March 31, 2004 and an analysis of the findings is underway. An overall summary report that identifies key lessons will be prepared in the fall and will be used to inform future policy and programming for older workers.
- Summative evaluations of Employment Benefits and Support Measures (EBSM) have been completed in three jurisdictions: British Columbia, Quebec and Newfoundland and Labrador. Additional evaluations are currently underway in Nunavut, Alberta, Ontario, Saskatchewan and New Brunswick. Detailed findings from the completed evaluations are reported in the *Employment Insurance 2004 Monitoring and Assessment Report* available at: http://www.hrsdc.gc.ca/en/ei/reports/eimar_2004.shtml. In general, the evaluation findings from the three jurisdictions indicated that:
  - Overall, when assessing all client types and programs combined, there is no significant impact on employment and earnings. However, EBSMs yield modestly positive impacts for some participants, depending on the program, client type and jurisdiction.[25]
  - There is a positive impact on earnings and employment in some regions for active EI clients in Skills Development and for former EI clients participating in a Targeted Wage Subsidy.
  - Most participants were satisfied with the programs.
  - The incidence and duration of receipt of EI benefits among active and former clients increased with participation, which is partly because some EBSMs provide insurable income.
  - Overall, there was no reduction in the subsequent use of provincial social assistance, but participation in some programs, in particular Skills Development, did lead to reductions in certain regions.
  - Results from the summative evaluations are being studied and will assist HRSDC in identifying future development or adjustments to the EBSMs.

Work closely with Treasury Board Secretariat to renew the terms and conditions for Employment Benefits and Support Measures

- The EBSM terms and conditions were renewed for provinces and territories where EBSMs are delivered under co-managed agreements and in Ontario for two years ending March 31, 2007.

Complete implementation of Individual Skills Enhancement and a horizontal reporting structure for the 13 Government of Canada partners delivering Youth Employment Strategy programs.

- During 2004-2005, HRSDC Youth Employment Strategy (YES) programs and services assisted 63,500 young people to gain work experience at an investment of $187.7 million. Of those youth assisted, 4,777 reported being employed or self-employed in the period shortly after their participation in YES, and approximately 50,000 reported that they intended to return to school

[25] Summative evaluation results vary depending on the local labour market context, type of program and client type. Net impacts are based on a comparison of program participants with a comparable group of individuals who did not participate in these programs.

(including 49,000 youth who participated in the Summer Career Placement program where return to school full time is a condition for participation).

- HRSDC introduced in fall 2003 an intervention under the Skills Link program called Individual Skills Enhancement (ISE) that enables youth to participate in short-term courses (up to 12 weeks) that fill identified gaps in their education and skill development. Because ISE involves support for the provision of training, concurrence by provinces and territories is required before delivery can begin.
  - In 2004-2005, provincial and territorial concurrence was obtained and implementation began in eight provinces and territories: Newfoundland and Labrador, Nova Scotia, New Brunswick, Manitoba, Saskatchewan, British Columbia, Nunavut and Yukon.
  - In addition, discussions on ISE implementation are ongoing with Prince Edward Island and Northwest Territories.
- To further enhance the implementation of YES programs, HRSDC also worked with the other Government of Canada departments to develop a horizontal reporting structure, which is being implemented.

Work with stakeholders on proposed new policy directions for a renewed Aboriginal Human Resources Development Strategy to be implemented by April 1, 2005.

- During 2004-2005, HRSDC spending under the Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS) amounted to $353.2 million. As a result, AHRDS activities assisted approximately 51,500 Aboriginal people, of whom 15,000 became employed and 5,675 Aboriginal youth returned to school.
- As of April 1, 2005, all 80 Aboriginal Human Resources Development Agreements (AHRDAs) had been signed for a period of four years under the renewed strategy.
- Based on consultations with AHRDA holders, enhanced accountability guidelines have been developed to bring administration and management of the AHRDAs in line with current departmental practices and to respond to recommendations in the last audit and evaluation review of AHRDAs, which was completed in December 2004. Overall, evidence from the review showed a positive impact of the AHRDAs, especially in the areas of partnerships and leveraging of resources. However, the review also identified some areas that required improvements (e.g. weaknesses in the administrative data systems, including program outcome measures; and differing degrees of operational flexibility across AHRDAs). The management response includes actions to enhance clarity and consistency in the understanding and application of AHRDA operational activities related to program design, delivery and results-based accountability.

As part of the First Nations and Inuit Child Care Initiative, work with Social Development Canada, Health Canada, Indian and Northern Affairs Canada and the Public Health Agency of Canada to develop a horizontal approach to Aboriginal Early Childhood Development program delivery.

- In 2004-2005, funding for the First Nations and Inuit Child Care Initiative (FNICCI) totaled $50 million (operating and program funds). The estimated total of full-time subsidized child care spaces was 7,500 in 407 communities.
- Work was initiated on a transition plan that would bring various Aboriginal Early Childhood Development programs into one Aboriginal Early Learning and Child Care Program. The department will continue to work with Social Development Canada, Health Canada and Indian

and Northern Affairs Canada and the Public Health Agency of Canada on the development of this horizontal approach to Aboriginal Early Childhood Development program delivery in 2005-2006.

Enter into contribution agreements with the five Aboriginal Skills and Employment Partnerships project sponsors that have received approval and negotiate with eight more project sponsors.

- The five-year $85 million Aboriginal Skills and Employment Partnerships (ASEP) initiative supports the Government of Canada Aboriginal agenda to promote maximum employment for Aboriginal people with major economic developments through a collaborative partnership approach. During the year, the department approved a number of partnerships between Aboriginal groups, private sector employers, provincial or territorial governments, and other federal government departments for the implementation of ASEP.
  - A total of nine projects have been approved for ASEP funding and contribution agreements have been signed with seven of these ASEP project sponsors. Negotiations are ongoing with the project sponsors on the remaining two ASEP projects that received approval.
  - A detailed evaluation plan for ASEP was established.

Implement policies to ensure continuity of Support Fund program activities, in support of human resources development, economic growth and job creation/maintenance in official language minority communities.

- HRSDC continued to support the social and economic development of official language minority communities consistent with commitments in Part VII, section 41 of the *Official Languages Act*.
  - The interim Support Fund program received Treasury Board approval on August 31, 2004 to be implemented for the period April 1, 2004 to March 31, 2005. Appropriate operational supports were also developed in the form of new agreements, operational directives and training material.
- A formative evaluation of the Support Fund[26] was completed. One key finding that required departmental action was a dichotomy between the Support Fund objectives and the objectives of the EBSM–its funding source–especially with respect to economic development. To address the evaluation observations, a long-term support program for official language minority communities was developed for implementation in April 2005 (see next priority on the Enabling Fund).

Lead an interdepartmental and community engagement process to develop models for horizontal program delivery for longer term support to the official language minority communities.

- During 2004-2005, HRSDC conducted program design workshops with broad representation from official language minority communities across Canada and federal departments and agencies.
- HRSDC also worked closely with other key government departments to increase the horizontal impact of the Partnership Initiative for Community Economic Development in Official Language Minority Communities. Co-chairmanship of the two national committees that convene federal departments and official language minority communities was transferred from HRSDC to Privy Council Office (PCO).

[26] http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/SP_AH_204_05_04.html

- The Partnership Initiative and the associated Enabling Fund was announced in 2005 as a three-year program.
  - Approval of long-term support for official language minority communities was obtained.
  - The Enabling Fund for Official Language Minority Communities, which provides longer term support for community capacity building in the area of human resources development and economic development, was approved and funding was established for three years with an allocation of $12 million per year.

Programs supporting priorities

EMPLOYMENT PROGRAMS – Employment programs and services are funded under the Consolidated Revenue Fund and Part II of the *Employment Insurance Act*.

Employment Benefits and Support Measures (EBSM) – Part II of the *Employment Insurance Act* authorizes the design and implementation of EBSM to help unemployed participants to prepare for, find and keep employment and to support organizations, businesses and communities that provide employment assistance services. http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/gc.shtml

Labour Market Development Agreements (LMDA) Transfers – Within the authority of the *Employment Insurance Act*, LMDAs have been signed with all provinces and territories, with the exception of Ontario. Seven of these are in the form of a transfer agreement under which five provinces and two territories have assumed responsibility for the design and delivery of provincial/territorial programs and services similar to EBSM. HRSDC delivers EBSM in four provinces and one territory under co-managed LMDA, and in Ontario. Pan-Canadian programs maintained under federal jurisdiction are available to address labour market activities and challenges that are national or multi-regional in scope. These activities are delivered under the authority of Treasury Board-approved terms and conditions for EBSM and for the LMDA pursuant to section 63 of the *Employment Insurance Act*. http://www.hrsdc.gc.ca/en/epb/lmd/lmda/lmda.shtml

Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS) – The AHRDS is designed to assist Aboriginal people prepare for, find and keep employment and build Aboriginal capacity for human resources development. http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/HomePage1_e.asp

Aboriginal Skills and Employment Partnerships (ASEP) – Complementary to the AHRDS, ASEP is a nationally managed program geared toward supporting collaboration among Aboriginal groups, the private sector and provincial and territorial governments. http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/asep/asep_e.asp

Youth Employment Strategy (YES) – The YES programs ensure that Canada's youth are well prepared to participate and succeed in today's changing labour market. This national strategy offers a broad range of initiatives under three programs: Skills Link, Summer Work Experience and Career Focus. http://www.youth.gc.ca

Labour Market Adjustments and Official Language Minority Communities:

Work Sharing – The Work Sharing Program enables employers to retain workers and avoid layoffs during temporary work slowdowns, while allowing employees to maintain their skills. http://www.hrsdc.gc.ca/en/epb/sid/cia/grants/ws/desc_ws.shtml

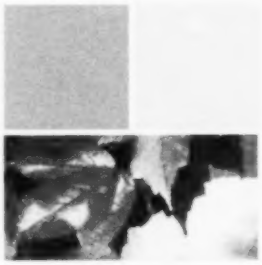
Official Language Minority Communities – HRSDC provides funding to official language minority communities-designated organizations, the Regroupements de développement économique et d'employabilité (RDÉE) and Community Economic Development and Employability Committees (CEDEC) through contribution agreements. The funding ensures continuity of activities for the organizations that foster the development of human resources, economic growth, job creation and retention in official language minority communities.
http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/solmc.shtml

Financial and Human Resources 2004-2005

GROSS SPENDING (MILLIONS OF DOLLARS)	PLANNED SPENDING	AUTHORITIES	ACTUAL
Gross Operating Expenditures	854.9	829.6	821.5
Non-Statutory Grants & Contributions	535.1	508.5	477.5
Statutory Transfer Payments	0.2	0.1	0.1
Total Gross Expenditures	1,390.2	1,338.2	1,299.1
EI Part I – Income Benefits	13,527.8	13,180.0 [a]	12,681.3
EI Part II – Employment Benefits and Support Measures	2,092.9	2,044.7 [a]	2,010.8
Total EI Benefits	15,620.7	15,224.7	14,692.1
Government Annuities and Civil Service Insurance payments	55.2	55.3	55.1
Total	17,066.1	16,618.2	16,046.3
FULL TIME EQUIVALENTS	10,214	9,432	9,432

a. Employment Insurance authorities for 2004-2005 represent the Budget 2005 forecasts.

Strategic Outcome



Enhanced productivity and competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills

A key component of ensuring Canada's productivity and improving quality of life involves enhancing the competitiveness of Canadian workplaces. There is a critical need to ensure a match between employment opportunities and the skills of the Canadian workforce. In support of this strategic outcome, priority action areas for workplace skills include those related to sector councils, apprenticeship, labour mobility, foreign credential recognition and utilization, and the development and dissemination of labour market information.

A major component of HRSDC's Human Capital framework, the Workplace Skills Strategy, was announced in Budget 2005.[27] It aims to encourage workplace skills enhancement and utilization so that Canadians can keep pace with evolving workplace requirements.

Strategic outcome indicators

INDICATORS	CURRENT LEVEL
Unit labour cost, labour productivity, hourly compensation changes.	Fiscal year 2004-2005, unit labour costs increased by 0.9%, labour productivity increased by 1.0%, hourly compensation increased by 2.0%.
Percent of adult workforce that participated in job-related formal training.	34.7% (2002)
Percent of adult workforce that participated in employer-supported job-related training.	25.0% (2002)
Wages and salary earnings of university graduate recent immigrant men and women as a percentage of wages and salaries earnings of Canadian-born university graduates.	(2000) women 64%, men 62%, overall 65%

Supplementary information on these performance indicators can be found at: http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/commun/cpa.shtml

The department, in collaboration with partners including sectors councils, employers, unions, and provincial and territorial governments, promotes workplace-related learning and skills development and recognition that reflect the realities of the changing labour market. HRSDC manages two horizontal initiatives[28] in support of this strategic outcome: Sector Council Program and Foreign Credential Recognition.

Main achievements for 2004-2005 relate to the development of the Government of Canada's Workplace Skills Strategy which will be implemented between fiscal years 2005-2006 and 2007-2008.

[27] http://www.fin.gc.ca/budtoce/2005/budliste.htm

[28] Details on these horizontal initiatives can be found at: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_e.asp

Program Indicators

INDICATORS	NOTES
Percentage of labour market covered by national sector councils. **Objective: 40.0%** **Result: 47.4%**	The total number of sector councils increased to 30 in 2004-2005 bringing the total percentage of labour market coverage to 47.4 percent. An increase of 7.4 percentage points in the past fiscal year is due to the creation of new sector councils for the Voluntary/Non-Profit Council, Canadian Food Industry Council (CFIC) and the Canadian Police Sector Council.
Number of tradespeople who receive Red Seal designation. **Objective: 13,000 per year** **Result: 17,801 (calendar year 2004)**	Data provided directly to Human Resources Partnerships (HRP) from provinces and territories show that 17,801 Red Seal designations were issued to completing apprentices and trade qualifiers.

Supplementary information on these performance indicators can be found at:
http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/commun/cpa.shtml

Achievements against priorities

Develop Workplace Skills Strategy Policy Framework, including objectives, strategic directions and actions to meet current and emerging skills needs of the Canadian labour market and workplaces around the country.

- In 2004-2005, more than 350 consultations were held with workplace stakeholders (employers, unions, employer and employee associations, provincial and territorial government officials, public policy research institutes, local and regional development organizations, sector councils and Aboriginal groups) through more than 50 separate sessions across Canada. These consultations led to the identification and definition of current and emerging trends, objectives, priorities, and potential initiatives for addressing workplace skills issues.
- These consultations informed the development of the Workplace Skills Strategy which consists of three initiatives:
  - Trades and Apprenticeship Strategy – a multi-pronged and long-term initiative designed to galvanize both action and improved program coherence among the multiple actors governing the development of skilled tradespeople in Canada. Its objective is to strengthen apprenticeship and ensure the system continues to evolve in response to the needs of employers, individuals and governments;
  - Workplace Skills Innovation Initiative – an initiative that will support partnership-based projects to test and evaluate innovative, outcomes-focused approaches to skills development for employed Canadians;
  - Workplace Partners Panel – an initiative that will bring together Canada's industry, educational partners and governments to integrate the workplace into Canada's learning system and provide Canadian employers, unions and the Government of Canada with a forum to exchange perspectives and intelligence.
  - HRSDC and Citizenship and Immigration Canada co-led 13 other federal departments to ensure the coordination of policy and programming related to immigrant labour market integration.

Work with sector councils and the learning system to ensure that employers' skills requirements are met and that they have access to a broad pool of talented and skilled workers.

- HRSDC managed more than 200 separate contribution agreements with sector councils for a total of $55.5 million.
- In partnership with Natural Resources Canada, the department hosted the National Resources Skills Symposium, which provided a forum for the Sector Council Program to promote the sectoral approach to key stakeholders within the natural resources sectors (the program expects to create one new sector council in the natural resources sectors within two years) and showcased initiatives to address specific human resources issues in the natural resources sectors.

Promote apprenticeship and skilled trades training with employers, unions and potential participants to increase numbers of successful apprentices and to facilitate mobility among all parts of Canada.

- The department has created a Training Centre Infrastructure Fund (TCIF) through a $25-million three-year pilot program to help union–employer training centres to purchase technical equipment used in trades training to ensure that workers have skills relevant to current and future workplaces.
- An independent ministerial advisor was appointed to consult business and labour sectors, as well as provinces and territories, on apprenticeship issues of federal interest, namely: the participation of Aboriginal Canadians in apprenticeship; ways in which the Government of Canada can support apprenticeship through its own activities; mobility issues confronting employers, apprentices and journeypersons; and the enhancement of interprovincial mobility. The advisor is due to report in 2005-2006.

Support occupational groups working on a pan-Canadian basis to develop fair and equitable assessment and recognition tools and processes to facilitate the entry of foreign-trained individuals into the Canadian labour market.

- Processes and tools for recognizing the credentials of internationally trained workers were improved for medical doctors, nurses and engineers.
- HRSDC worked with the Public Policy Forum to develop a survey of employers that examined the issue of immigration, foreign credentials recognition and employment.
- The department continued to work with provinces and territories to develop fair and transparent national processes to integrate foreign-trained individuals into the Canadian labour market.
- A new initiative called Foreign Worker System was launched to support program operations by improving service to employers and facilitating the processing of requests for foreign workers. The system allows the program to track information from employer requests for labour market opinions and retains a record of the resulting decision.

Programs supporting priorities

WORKPLACE SKILLS – Workplace Skills supports the collaboration of industry partners and stakeholders in identifying, addressing and promoting workplace skills development that reflect the realities of Canadian workplaces in the changing Canadian labour market. It also develops and disseminates information and knowledge from a national, regional and local perspective which is vital in supporting and contributing to a well-functioning labour market.

Sector Council Program – The Sector Council Program advances partnerships with industry and the learning system to ensure that Canadians have the skills and knowledge needed for the workplace. http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/spi.shtml

National Occupation Classification (NOC) – The NOC is a foundation system used to compile, analyze and communicate information about occupations in the Canadian economy. It is one of the tools that HRSDC employs to provide Canadians with the information necessary to develop the proper skills and knowledge required to play an active and sustained role in the Canadian labour market. http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/e/generic/welcome.shtml

Apprenticeship and Labour Mobility Initiatives – These initiatives involve working with key apprenticeship stakeholders, including provincial and territorial governments, to ensure an adequate supply of skilled trade workers and to enhance the mobility of qualified, skilled Canadian workers across Canada. http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/almi.shtml

The Interprovincial Standards (Red Seal) Program – The Red Seal Program is delivered in partnership with the Canadian Council of Directors of Apprenticeship (CCDA). It facilitates the interprovincial mobility of skilled workers through the harmonization of trade requirements and the certification of tradespersons based on national occupational analyses and standards and national interprovincial exams. http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/hip/hrp/redseal/rs_index.shtml&hs=axp

Essential Skills and Workplace Literacy Initiative – The Essential Skills and Workplace Literacy Initiative helps to ensure Canadians have the right skills for changing work and life demands. Its goal is to enhance the skill levels of Canadians who are entering, or are already in, the workforce.
http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/hip/hrp/essential_skills/essential_skills_index.shtml&hs=sxc

Foreign Credential Recognition (FCR) – FCR provides financial and strategic support to partners (including provinces and territories, sector councils, regulatory bodies, immigrant-serving organizations and post-secondary educational institutions) to develop a pan-Canadian approach to assessing and recognizing foreign credentials of individuals within targeted occupations and sectors of the economy to facilitate entry into, and mobility within, the Canadian labour market.

Foreign Worker Program – The Foreign Worker Program seeks to improve the Canadian labour market by ensuring that qualified foreign workers are admitted to work in Canada for jobs or vacancies that cannot readily be filled by Canadians.
http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/fw.shtml

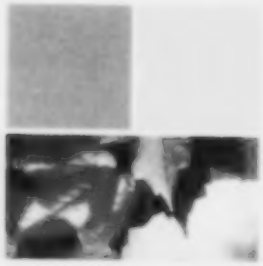
Labour Market Information (LMI) – LMI is a service that helps users (including employed and unemployed job seekers, people choosing or changing careers, career practitioners, employment service providers, employers, labour groups, education/training institutions and community development organizations) to make informed labour market-related planning or transition decisions.
http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/lmi.shtml

Financial and Human Resources 2004-2005

GROSS SPENDING (MILLIONS OF DOLLARS)	PLANNED SPENDING	AUTHORITIES	ACTUAL
Gross Operating Expenditures	44.7	57.2	57.0
Non-Statutory Grants & Contributions	30.9	23.2	16.8
Total Gross Expenditures	75.6	80.4	73.8
EI Part II – Employment Benefits and Support Measures	64.7	48.1 [a]	43.0
Total	140.3	128.5	116.8
FULL TIME EQUIVALENTS	521	628	628

a. Employment Insurance authorities for 2004-2005 represent the Budget 2005 forecasts.

Strategic Outcome



Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society

For individuals, learning is key to finding a job, increased earnings, personal growth, and civic and community involvement. For Canada, lifelong learning and skills development are related directly to improved competitiveness and productivity, better social outcomes, improved standard of living and better quality of life for all Canadians. Building a society that promotes lifelong learning and a dynamic labour market is a key component of a country's human capital strategy.

To assist Canadians with acquiring the education and skills necessary to participate more fully in a knowledge-based economy and society, HRSDC invested in skills and learning during 2004-2005 by fostering a culture of lifelong learning, facilitating access to learning opportunities through financial assistance for current students and savings incentives for future students, promoting awareness, and strengthening the capacity of key stakeholders. In addition, HRSDC works in partnership with other federal departments through two horizontal initiatives[29] (the National Literacy Program and the Canada Student Loans Program) and has contributed to four foundations.[30]

Strategic outcome indicators

INDICATORS	CURRENT LEVEL
Percent population with post-secondary diplomas/degrees (2004)	25–34 year-olds = 53.3% 35–64 year-olds = 41.8% 25–64 year-olds = 44.6%
Percent of adult population (aged 25–64) that participated in adult learning opportunities	36.7% (2002)

Post-secondary participation of 18–21 year-olds by family after-tax income quartile when youth were of age 16 (2001)

Family After-tax Income Quartile	Post-secondary Education Participation	
	University	College
Lowest	21%	30%
Lower-middle	25%	32%
Upper-middle	30%	37%
Highest	38%	30%
Overall	29%	32%

Percent of adults who attended university or college (aged 25–34)	9.1% (2004)

Supplementary information on these performance indicators can be found at: http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/commun/cpa.shtml

During 2004-2005, HRSDC worked with its partners to achieve the following key results:

- Legislative, regulatory and policy changes necessary to implement Budget 2004 announcements were prepared, including improvement of the Canada Student Loans Program

[29] For more information, see http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/cpa/publications/reports/9999-012005/hie.shtml

[30] For more information, see http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/cpa/publications/reports/9999-032005/fe.shtml

(CSLP) and enhancements to the Canada Education Savings Grant (CESG) Program, and the introduction of the new Canada Learning Bond (CLB).
- A Budget 2005 initiative will allow Canada Student Loan debt forgiveness of direct loans in case of the permanent disability or death or disability of a borrower (implementation in 2005-2006).
- The department developed a diagnostic and policy framework as part of a comprehensive strategy on literacy and essential skills.
- Progress was made on the implementation of the federal government's response to the Standing Committee Report - *Raising Adult Literacy Skills: The Need for a Pan-Canadian Response*.[31]
- Support for learning opportunities was provided to about 126,000 Canadians through the CESG and 455,000 through the CSLP. About 30 percent of Canadians under age 18 are now beneficiaries of an RESP and benefit from the CESG, versus 4.1% at inception of the program in 1998.
- Overall client satisfaction ratings of 90 percent were achieved for grant and contribution programs and 88 percent for the CESG program.[32]

Program Indicators

INDICATORS	NOTES
Number of Canadians who benefit from the CSLP. **Objective: n/a*** **Result: 455,000 students/ borrowers**	Approximately 345,000 students received student loans and benefited from an in-study interest subsidy, while an additional 110,000 full-time students received an interest subsidy for previous loans. In 2004-2005, the CSLP provided students with over $1.64 billion in Canada Student Loans, $64.447 million in Canada Study Grants and $180 million in interest subsidies.
Percentage of Canadians aged birth to 17 who are beneficiaries of a RESP and who receive a CESG. **Objective: 32.0%** **Result: 30.0%**	The 32 percent target was based on an increased uptake from the payment of higher CESG match rates for low- and middle-income families, which was implemented in July 2005. Children were eligible for these higher rates starting in January 2005 but will not receive payments until the latter half of the year. At that time, an increase should be seen in this percentage to bring it closer to the target. Also, the fall of Canadians' personal saving rate in 2004 to its lowest level since the 1930s indicates changes in individual behaviour that may have impacted CESG contributions. The personal saving rate in 2004 was 0.4 percent, down from 1.4 percent in 2003.
Number of Canadians who access learning opportunities as a result of the CESG. **Objective: 120,000** **Result: 126,000 (2004-2005)**	The CESG program paid out $426 million in grants in fiscal year 2004-2005 to more than 1.6 million beneficiaries of RESPs, which corresponds to more than $2 billion in private savings (includes grants, contributions and earnings) for the post-secondary education of children for that year. Since the program's inception in 1998, the Government of Canada has provided $2.4 billion in grants, which corresponds to over $15 billion in private savings by Canadians for the post-secondary education of children.

[31] For more information, see http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/comm/reports/literacy/index.shtml

[32] Grant and Contribution programs included the National Literacy Program, the Learning Initiatives Program, the Office of Learning Technologies and the International Academic Mobility Initiative.

Program Indicators

INDICATORS	NOTES
Number of Community Learning Networks in place. **Objective: 160 by December 2004** **Result: 135**	Operational delays in the application process resulted in the achievement of 135 (22 during 2004-2005) Community Learning Networks rather than the 160 that were planned originally. Application procedures have since been changed to reduce delays.
Percentage of all Canada Student Loan applications processed following receipt of complete documentation. **Objective: 80.0% within 1 day** **100.0% within 2 days** **Result: 98.7% within 1 day** **100.0% within 2 days**	The CSLP exceeded its processing objectives regarding its portion of the loan process by working with the National Student Loan Service Centre (NSLSC) to implement new imaging technologies. This resulted in quicker document and loan-processing times. The NSLSC also implemented enhancements to the continuous training of its employees and improvements to its communication with borrowers to ensure that loan documentation is completed correctly and in a timely fashion. Note, this measure represents only the CSLP part of the total loan-processing time and does not include the processing times of the provincial and territorial student loan programs.

* HRSDC's *2004-2005 Report on Plans and Priorities* did not include an objective for this indicator. A baseline of 515,500 from 2002-2003 was provided but the correct projection should have been 470,000.

Supplementary information on these performance indicators can be found at:
http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/commun/cpa.shtml

Achievements against priorities

Implement enhancements to the Canada Student Loans Program, including required legislative or regulatory amendments.

- HRSDC worked with partners to prepare regulatory and policy changes necessary to implement 2004 Budget enhancements to the CSLP, which include:
  - increasing weekly loan limits to $210 from $165, including computers as an eligible expense, and extending Canada Student Loan eligibility to more students from middle-income families by reducing the required amount of parental contributions;
  - introducing the Canada Access Grant for Students from Low-income Families and the Canada Access Grant for Students with Permanent Disabilities; and
  - extending Interest Relief eligibility and increasing the maximum Debt Reduction in Repayment amount available from $20,000 to $26,000.
- Other achievements and activities that pertain to this priority:
  - A Budget 2005 initiative will allow Canada Student Loan debt associated with a borrower's full- or part-time Direct Loan to be forgiven in the event that a borrower's death or permanent disability occurs at any time (implementation in 2005-2006).
  - Through its online services, the *CanLearn* Web site (www.canlearn.ca) assisted about 1.3 million Canadians with the selection and financing of their learning opportunities.
  - The 2004 Budget commitment of a federal/provincial/territorial policy review of debt management measures and supports for part-time learners was implemented.
- HRSDC completed a formative evaluation of the CSLP[33] during 2004-2005. Findings revealed that:

[33] Report not yet published. For more information see: http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_report.report_index

- The new service delivery model (direct loans from the federal government to students) was designed and successfully implemented by the CSLP on schedule.
- Integration of provincial and federal loan processes has simplified the loan process and improved communications with students; however, in the case of the non-integrated provinces there is some evidence that the federal government's role is less clear under the new service delivery model. Communications between federal and provincial programs was also identified as an area for improvement.
- The program's administrative data were insufficient to determine the impact that loans and grants have upon post-secondary education attendance and/or completion. Both CSLP and provincial officials emphasized the need for better data collection and information sharing.

❒ In response to these findings:

- The department will continue to negotiate with the provinces and territories to integrate federal and provincial loan programs to improve service to student loan borrowers. An integration agreement was negotiated with New Brunswick in 2005, the fourth province to integrate the administration of its provincial student loans program with the CSLP.
- The new Canada Access Grants announced in the Budget 2004 will help improve access to post-secondary education for students from low-income families and students with permanent disabilities.
- Recent increases in loan limits will help provide additional funding for those in need;
- HRSDC worked with service providers and participating provinces to develop initiatives to improve the data available to the program.
- Work will be done through the Intergovernmental Consultative Committee on Student Financial Assistance to improve communication and information sharing between provinces and the federal government.

Enhance the Canada Education Savings Grant and implement the Canada Learning Bond including required regulatory amendments.

❒ HRSDC worked with partners to prepare legislative and regulatory changes necessary to implement the new *Canada Education Savings Act*, a Budget 2004 commitment that received Royal Assent on December 15, 2004. It includes:

- the new Canada Learning Bond (CLB), which provides a grant to eligible low-income families to encourage saving for their child's post-secondary education;
- enhancements to the Canada Education Savings Grant (CESG) to increase the grant-matching rates on contributions made for children of low- to middle-income families; and
- authority to deliver provincial education savings grants such as the Alberta Centennial Education Savings Plan (ACESP). As a result, the department entered into an agreement with the Province of Alberta to administer the ACESP on behalf of the province starting in 2005 on a cost-recovery basis.

Enhance support for adult learners by supporting new literacy partnerships, expanding Community Learning Networks and piloting innovative approaches to address non-financial barriers to learning.

❒ HRSDC helped 22 Canadian communities to develop new Community Learning Networks (135 facilitated to date) of which about 35 percent involve people living in northern, rural and other non-metropolitan areas.

❒ The department supported a variety of adult learning and literacy activities:

- Two hundred thirty-three new literacy initiatives were put in place across Canada to foster information sharing, enhance access, develop new literacy materials, stimulate research and innovation, and develop capacity; and 28 workplace literacy initiatives were funded.
- Provincial and territorial joint project reviews were held in each jurisdiction regarding project proposals under the National Literacy Program.
- Literacy research guidelines were developed setting out six research priorities: Aboriginal literacy; francophone literacy; research-in-practice; accountability and effectiveness in literacy education; accessibility of knowledge; and development of a research advisory group.
- Family literacy action plans were developed in almost every province and territory in official language minority communities.
- Two Learner Support Centre pilots were established, at St. Christopher House and Seneca College, to help identify ways to address non-financial barriers to adult learning.

- HRSDC invests in national surveys, conducts research and provides evidence in a number of areas. For example, HRSDC has been active in research on asset-based approaches (e.g., *LearnSave*), learning history (e.g., Youth in Transition Survey), and workplace training (e.g., Adult Education and Training Survey). The department also funded an increase in the survey sample size for key population groups for the Adult Literacy and Life Skills Survey.
- HRSDC completed a summative evaluation of the National Literacy Secretariat (NLS)[34] during 2004-2005. Findings revealed that:
  - There is a risk of duplication in specific project support and a need for the NLS to be able to demonstrate that it has program safeguards to reduce the risk that projects funded by NLS would have gone ahead without NLS support.
  - The NLS could simplify and streamline procedures to make it easier for smaller organizations less familiar with the grant process to obtain funds, and place more emphasis on ensuring dissemination of project results among stakeholders.
  - There is a need to ensure the reliability and credibility of research projects, improve data gathering and ensure consistent procedures for evaluating projects.
  - There may be an opportunity to develop a more strategic approach through the setting of better focused priorities. As part of this, the NLS may wish to look at ways that promote sustainability of results and progress.
- In response to these findings the department has:
  - increased the proportion of contributions being used, in relation to grants for project funding, and increased the number of multi-year-funded projects to improve funding stability;
  - implemented a uniform request for proposals for all NLS funding streams and held a research consultation with experts from across the country to discuss priorities and procedures;
  - implemented a new requirement whereby project applicants must conduct a literature search on several Websites provided by the NLS and to attest that their projects would not be able to go forward without NLS funds. This condition helps to avoid duplication of funding; and
  - developed a new logic model and evaluation framework for the National Literacy Program as well as a project evaluation template to facilitate more uniform, consistent project reporting.

Programs supporting priorities

LEARNING – This area supports the Government of Canada's significant investments in skills and learning to enable Canadians to acquire and improve their skills over a lifetime. Programs within this

[34] Report not yet published. For more information see: http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_report.report_index

area include the Canada Student Loans Program, Canada Study Grants, Canada Access Grants, the Canada Education Savings Program, which includes the Canada Education Savings Grant, and the Canada Learning Bond and several learning and literacy grants and contributions programs, including the National Literacy Program.

Student Financial Assistance: Canada Student Loans Program (CSLP), Canada Study Grants (CSG) and Canada Access Grants (CAG) – These programs promote accessibility to post-secondary education for those with demonstrated financial need by lowering financial barriers through the provision of loans and grants. http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/cxp-gxr.shtml and http://www.canlearn.ca.

Canada Education Savings Program: Canada Education Savings Grant (CESG) and Canada Learning Bond (CLB) – The Canada Education Savings Program provides incentives for Canadians to finance their children's education through savings in Registered Education Savings Plans. The program delivers the CESG, the CLB and provincial grants such as the Alberta Centennial Education Savings Plan under the *Canada Education Savings Act* to promote access to learning opportunities. http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/cgs-gxr.shtml

National Literacy Secretariat (NLS) – The NLS, in managing the National Literacy Program, works in partnership with the provinces and territories, other government departments, business and labour, the voluntary sector and non-governmental organizations to build capacity for literacy opportunities across Canada. http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/lxa-gxr.shtml

Office of Learning Technologies (OLT) – The OLT promotes and facilitates the development and evolution of Community Learning Networks (CLN) as key features of a community-based approach to learning opportunities through the use of existing technology and strong partnerships. http://www.hrsdc.gc.ca/en/hip/lld/olt/01_index.shtml

Learning Initiatives Program (LIP) – The LIP promotes a lifelong learning culture and supports partnership initiatives that will contribute to the development of a more results-oriented, accessible, relevant and accountable learning system. http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/lxi-gxr.shtml

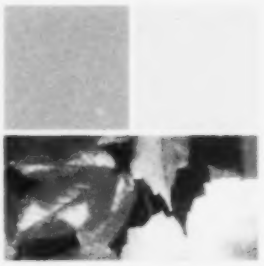
International Academic Mobility (IAM) – The IAM advances the development of international skills, knowledge and understanding among students and promotes academic cooperation and institutional linkages among colleges and universities.
http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/iam.shtml

Financial and Human Resources 2004-2005

GROSS SPENDING (MILLIONS OF DOLLARS)	PLANNED SPENDING	AUTHORITIES	ACTUAL
Gross Operating Expenditures	148.7	102.5	94.8
Non-Statutory Grants & Contributions	29.8	36.7	35.9
Statutory Transfer Payments	821.8	758.7	758.7
Total Gross Expenditures	1,000.3	897.9	889.4
EI Part II – Employment Benefits and Support Measures	14.3	6.9 [a]	3.4
Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act*	1,254.7	1,215.7	1,215.7
Total	2,269.3	2,120.5	2,108.5
FULL TIME EQUIVALENTS	408	441	441

a. Employment Insurance authorities for 2004-2005 represent the Budget 2005 forecasts.

Strategic Outcome



Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces

Labour laws and standards are critical to the successful functioning of private and public sector organizations, and equally important to the personal and family lives of the vast numbers of individuals who go to work every day. Labour law and policy defines and structures the relationship between employers and employees, whether the employees are treated as individuals or are organized into legally recognized unions. Labour standards define the basic work environment, making sure it is safe, healthy and productive and maintains a fair balance of rights and responsibilities.

Strategic outcome indicators

INDICATORS	CURRENT LEVEL
Hours lost* as a proportion of the usual weekly hours of all full-time employees (in percentage).	3.7% (2004)
Injury incidence rates per 100 workers, all federal jurisdiction employees.	5.89 (2003)
Percentage of total working days lost due to work stoppages.	0.09% Canada (2004)** 0.42% Federal Jurisdiction (2004)

* Includes work stoppages, illness, injury, etc.
** This indicator refers to work stoppages involving one or more employees

Supplementary information on these performance indicators can be found at: http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/cpa/publications/reports/9999-002005/page00.shtml.

The Labour Program's federal jurisdiction mandate reaches an estimated 46,000 Canadian workplaces and up to 1.5 million employees (approximately 10% of Canadian workers), is legislative in nature and is limited to the industries that fall under the jurisdiction of Parliament for labour matters. The federal labour jurisdiction comprises sectors of key importance to the Canadian economic infrastructure including transportation, communications and banking, as well as federal Crown corporations and industries declared by Parliament to be for the general advantage of Canada, such as grain handling and uranium mining.

Key 2004-2005 achievements include:

- resolved 151 labour disputes in the federal jurisdiction without a work stoppage, representing 88.8 percent of the total number of disputes handled to finality during the reporting period.
- designed a Road Transport National Client Education and Training Strategy to implement a tiered approach to promotional activities within the road transport industry, which include organized interventions with employers, associations and employees. Positive working relationships with the major road transport associations and industry publications have led to an improvement in the culture and practices of the industry.

- the Minister of Labour's Annual Report (2004) on Employment Equity,[35] which highlighted the progress of the designated groups (e.g., women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and visible minorities) in the labour market, was tabled in Parliament.

Program Indicators

INDICATORS	NOTES
Percentage of collective bargaining disputes settled under Part I (Industrial Relations) of the *Canada Labour Code* without work stoppage. **Objective: 90.0%** **Result: 88.8%**	More than 400 collective agreements are negotiated in the federal jurisdiction each year. In the event that direct bargaining fails to resolve the terms of a new agreement, conciliation assistance is provided by the Minister of Labour. If no settlement is reached during conciliation, the parties acquire the right to strike or lockout. At this time, the Minister may provide them with mediation assistance. During 2004-2005, the Federal Mediation and Conciliation Service dealt with 285 collective bargaining disputes and achieved a settlement rate of 88.8 percent in the 170 cases that were handled to finality without a work stoppage. This is slightly below the stated objective of 90 percent. Amendments to Part I (Industrial Relations) of the *Canada Labour Code*, which came into effect in 1999, were intended to give unions and employers more control over the conciliation process. However, they have had the effect of removing the Minister of Labour's control over the pace and timing of dispute resolution efforts, thereby increasing the effort required on the part of the Federal Mediation and Conciliation Service to achieve settlement of collective bargaining disputes without work stoppage.
Percentage of unjust dismissal complaints settled by inspectors (Part III [Labour Standards] of the *Canada Labour Code*). **Objective: 75.0%** **Result: 71.0%**	The national objective of 75 percent of unjust dismissal complaints settled by inspectors was not met in seven regions. The national objective was not met due to a higher degree of representation by counsel and difficult-to-resolve unjust dismissal complaints. Achievement of the national objective is dependent on the number and nature of complaints received during the year.
Disabling Injury Incidence Rate (DIIR) measuring the change in the rate of time-loss injuries, illnesses and fatalities within the federal jurisdiction industries from year to year. **Objective: Reduce the DIIR by 10% over five years in those high-risk industries where HRSDC is targeting proactive interventions.** **Result: – 10.1%** **Net result, all federal jurisdiction industries, 2001–2003 = – 8.2%**	Additional improvements in the rates are required for the water transportation industry. As the DIIR increased by 32.9 percent between 2001 and 2003, lowering this rate by 10 percent represents a specific challenge for the Labour Program.

Supplementary information on these performance indicators can be found at:
http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/commun/cpa.shtml

[35] http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/lo/lswe/we/ee_tools/reports/annual/2004/2004AnnualReport.pdf

Achievements against priorities

Review Part III (Labour Standards) of the Canada Labour Code to identify ways the legislation can support modern, flexible, productive and fair workplaces.

- On December 1, 2004, the Minister of Labour and Housing announced the appointment of an independent Commissioner and three expert advisors to conduct a comprehensive review of federal labour standards. The following activities were implemented to lay the groundwork for a final report in June 2006:
  - A comprehensive research agenda was developed in March 2005.
  - Consultations were carried out with key business and labour organizations that are most affected by the application of federal labour standards, while detailed discussions were completed with provincial employment standards officials.
- A survey was developed on employment conditions of employers in the federal jurisdiction, to be conducted by Statistics Canada on behalf of HRSDC. The survey results will be used to develop a profile of Canada's federally regulated employers and their workplace practices. For more information, see: http://www.fls-ntf.gc.ca

Develop a Workplace Equity Integration Strategy for both Aboriginal people and persons with disabilities to increase the representation, upward mobility and retention in employment of these two designated groups.

Aboriginal peoples and visible minorities:

- HRSDC is a partner with Canadian Heritage, Citizenship and Immigration Canada, and Justice Canada in *Canada's Action Plan Against Racism,*[36] which focuses on Aboriginal peoples and visible minority groups. The Labour Program's contribution toward the action plan is the development and implementation of a Racism-Free Workplace Strategy. Preparatory activities in 2004-2005 included:
  - A research and literature review was conducted to identify issues and existing policies, as well as practices that contribute to reducing racism and discrimination.
  - Meetings with employers, employees, unions and civil society organizations and key client groups were held in eight cities across the country to explore workplace barriers associated with racism and discrimination, as well as possible solutions.

Persons with disabilities:

- The Labour Program developed training materials for Workplace Equity Officers (WEOs) with regard to theory and practice of disability management. Training was conducted in Vancouver, Toronto and Montréal.
- Disability management communications tools and products were developed for WEOs (e.g., roadmap to assist employers with the hiring and recruitment process; workbook for WEOs on disability management).
- A disability management audit tool was pilot tested for use with employers falling under employment equity programs. The audit assists employers in identifying and eliminating barriers to employment for persons with disabilities.

[36] http://www.pch.gc.ca/multi/plan_action_plan/pdf/action_long_e.pdf

- Modifications to the HRSDC Job Bank were made to allow a self-identification option for persons with disabilities. Organizations that want to increase representation of persons with disabilities can now track members of this group more easily.

Develop an Aboriginal Labour Affairs Strategy to support federal government policy directed at Aboriginal communities in the areas of self-government negotiations, community capacity building and good governance.

- A dedicated Aboriginal Labour Affairs Office was established to meet the many demands for statutory and non-statutory inspectorate, enforcement and dispute resolution services resulting from self-government negotiations, certification activity at the Canada Industrial Relations Board, and increased Aboriginal involvement in economic development activities. The mandate of the office is to ensure a coordinated approach to Aboriginal labour issues and to identify and develop appropriate responses to labour issues that arise regarding self-government negotiations and program service delivery.
- The development of a comprehensive Aboriginal Labour Affairs Strategy is in progress. Efforts have been focused on continued participation in self-government negotiations, and the department continues to be prepared to negotiate administrative arrangements for the delivery of services with interested First Nations.

Develop an International Labour Affairs Strategy as a part of Canada's foreign and trade policy, to guide the policy, process and support for developing and implementing labour agreements as part of multilateral and bilateral trade initiatives.

- An internal review was conducted of past and current international labour activities undertaken by Canada, other countries and multilateral organizations. Work has also been done toward outlining future strategic directions for Canada's international labour affairs policy.
- Federal, provincial and territorial Ministers responsible for Labour reached an important intergovernmental agreement on the implementation of Canada's international labour cooperation agreements. The agreements will facilitate provincial and territorial sign-on to these key components of international labour policy.

Develop policy options for a modernized Government Employees' Compensation system for workplace accidents and injuries, in support of public service modernization and sound administrative and financial principles.

- The report on the feasibility study of a federally managed workers' compensation system was received in December 2004. The report focused on only one benefit model and lacked detail on potential benefits accruing from improved disability management in the workplace.
- Two further studies are being undertaken: a follow-up study on alternative benefit models, and an internal study of the estimated savings from improved disability management. They will be integrated into the policy options that are under development.

Programs supporting priorities

Labour – The Labour Program promotes and sustains stable industrial relations and a safe, fair, healthy, equitable and productive workplace within the federal labour jurisdiction. It collects and disseminates labour and workplace information, represents Canada at international labour activities,

fosters constructive labour–management relationships, and ensures that minimum labour standards and occupational health and safety protections are enforced.

Federal Mediation and Conciliation Service – This service is responsible for providing dispute resolution and dispute prevention assistance to trade unions and employers under the jurisdiction of Part I (Industrial Relations) of the *Canada Labour Code* and the *Status of the Artist Act*. http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/lp/fmcs/02About.shtml&hs=mxm

National Labour Operations – This program ensures consistent and cost-effective implementation of Part II (Occupational Health and Safety) and Part III (Labour Standards) of the *Canada Labour Code*, as well as the *Employment Equity Act*, the Federal Contractors Program for Employment Equity, the *Fair Wages and Hours of Labour Act*, and the *Non-smokers' Health Act*. National Labour Operations is also responsible for administering the *Government Employees' Compensation Act* and the *Merchant Seamen Compensation Act*. Additionally, it administers Fire Protection Services on behalf of Treasury Board.
http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/labour.shtml

International and Intergovernmental Labour Affairs – This program promotes the development, observance and effective enforcement of internationally recognized labour principles, and fosters cooperation and coordination among labour jurisdictions in Canada on international and national labour issues. http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/business/cluster/category/ilaa.shtml

Workplace Policy and Information – This program identifies trends and changes in the workplace and provides policy development and leadership in labour policy: manages a national database of collective agreements; conducts research on employment relationships; and disseminates key information, research and analysis. See Work-life Balance and Ageing Workforce at:
http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/wnc-gxr.shtml

Aboriginal Labour Affairs[37] – The Aboriginal Labour Affairs Office ensures a coordinated program approach to Aboriginal labour issues and facilitates the identification of, and appropriate response to, issues arising pertaining to Aboriginal self-government negotiations and program service delivery to First Nations.

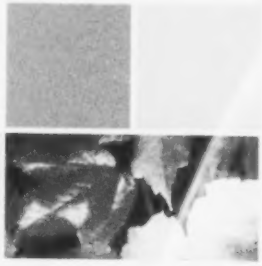
Financial and Human Resources 2004-2005

GROSS SPENDING (MILLIONS OF DOLLARS)	PLANNED SPENDING	AUTHORITIES	ACTUAL
Gross Operating Expenditures	57.9	61.1	60.2
Non-statutory Grants & Contributions	3.9	3.9	2.2
Workers' Compensation Payments	125.0	119.9	119.9
Total Gross Expenditures	186.8	184.9	182.3
EI Part II – Employment Benefits and Support Measures	0.7	0.7 [a]	0.4
Total	187.5	185.6	182.7
FULL TIME EQUIVALENTS	632	644	644

a. Employment Insurance authorities for 2004-2005 represent the Budget 2005 forecasts.

[37] Aboriginal Labour Affairs is a new sub-activity and did not appear as a sub-activity in the HRSDC Program Activity Architecture that was shown in the *2004-2005 Report on Plans and Priorities*.

Strategic Outcome



Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness

The National Homelessness Initiative (NHI) provides supports to 61 designated communities representing 75% of the Canadian population as well as to small and rural communities, to develop community-based measures that assist homeless individuals and families move toward self-sufficiency. In the Speech from the Throne 2004,[38] the government called shelter "the foundation upon which healthy communities and individual dignity are built" and announced that it would extend and enhance existing housing and homelessness programs.

The extended NHI is placing more emphasis on transitional and supportive housing facilities and services while addressing emergency shelter needs to build a comprehensive continuum of supports. A recent study[39] has demonstrated that emergency services such as shelters tend to involve higher costs than those for community/residentially based homelessness options such as supportive and transitional housing. Partnering with the private and other non-governmental sectors is also essential in building the continuum. In the first two years of the extended Initiative, the NHI has been focusing on partnering with the corporate sector, unions and foundations. This is vital in ensuring the long-term sustainability of community efforts to meet homelessness and housing challenges as well as safeguard the accomplishments and momentum created by communities.

Strategic outcome indicators

INDICATORS	CURRENT LEVEL
Number of NHI funding partners (2004)	3,174
Percentage of NHI funding partners by sectors (2004)	
- Non-profit	46%
- All levels of government (e.g., federal/agencies, provincial/territorial, regional/municipal)	27%
- Private sector	9%
- Others (e.g., faith communities, unions, foundations)	18%
Emergency shelters in Canada (2004)	482
Transitional housing in Canada (2004)	336
Supportive housing in Canada (2004)	48

Supplementary information on these performance indicators can be found at: http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/commun/cpa.shtml

The Government of Canada has signaled a new integrated approach to housing and homelessness policies and programs by appointing, for the first time, a Minister of Labour and Housing with responsibilities for housing and homelessness.

[38] http://pm.gc.ca/eng/sft-ddt.asp

[39] Steve Pomeroy (2005). *The Cost of Homelessness: Analysis of Alternate Responses in Four Canadian Cities*. Ottawa: Focus Consulting.

In 2004-2005, the NHI's key achievements were:

- the building of assets for a number of individuals, families and communities across Canada. For example, the Action for Neighbourhood Change, an action research initiative is aimed at increasing the capacity of communities to promote housing stability and prevent homelessness in distressed neighbourhoods by developing priority actions and championing models for local organizations. Independent Living Accounts is a research project carried out in three cities that helps 73 residents within supportive/transitional housing facilities to accumulate enough assets to move to self-sufficient living;
- country-wide consultations with community stakeholder groups, Aboriginal groups, and experts on housing and homelessness regarding the policy direction for the development of a housing framework; and
- the broadening of partnerships to help communities build sustainability is demonstrated by the 35% increase in the number of funding partners over the previous year.

Program Indicators

INDICATORS	NOTES
61 completed community plan assessments for 1999-2003. **Objective: 100.0%** **Result: 100.0%**	By the end of fiscal year 2003-2004, 60 of the 61 designated communities had completed their community plan assessment. The 100 percent objective was reached by mid-fiscal year 2004-2005.
61 completed community plan updates for 2003-2006. **Objective: 100.0%** **Result: 100.0%**	By the end of fiscal year 2003-2004, 53 of the 61 designated communities had completed their community plan updates. The 100 percent objective was achieved by mid-fiscal year 2004-2005.
Percentage of investments directed toward the continuum of supports and services based on priorities established by the community. **Objective: At least 75% invested in community priorities (March 31, 2006)** **Result: Not applicable**	To date, based on their priorities, communities have invested approximately 80% of funds in projects directed towards the enhancement of the continuum of supports and services.*
Ratio of total NHI investments versus funding by type of partners for each province and territory for 2003-2006. **Objective: 1:1.5 (March 31, 2006)** **Result: 1:1.6 (to date)**	The ratio of NHI contribution versus partner investment is on target. The ratio will fluctuate as the final year of the Initiative comes to a close and all project contributions are completed.*
Increase in accessible sources of information/data on homelessness. **Objective: Evidence of uptake of data/information (March 31, 2006)** **Result: Yes**	The number of downloaded research documents increased by 63 percent in 2004-2005. The NHI Website averages 251 downloads and 36,459 hits per day.

* Note: the current ratio is based on the data available when this report was prepared; at the time, 70 percent of data was available for analysis.

Supplementary information on these performance indicators can be found at:
http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/commun/cpa.shtml

Achievements against priorities

Strengthen community capacity to address gaps in the continuum of supports at the local level.

- In 2004-2005, a total of $157.3 million[40] was invested by the 61 communities in priorities identified in their community plans. These investments have been directed toward building the continuum of supports and services in the following areas:
  - 53% was invested in 342 sheltering facilities (emergency shelters, supportive and transitional housing, and support facilities); 29% was invested in support services as well as awareness and capacity-building projects; and 18% was invested in building culturally appropriate services and facilities for urban Aboriginal homeless people, using Aboriginal community plans.
- In small and rural communities (such as Moose Jaw, SK, Prince George, BC and Berwick, NS), a total investment of $3.5 million was used to address homelessness by providing local services and supports thereby lessening the burden on the service systems of larger communities.
- Under the Surplus Federal Real Property for Homelessness Initiative (SFRPHI), six properties were purchased for a total market value of $1,339,500 (2003-2005) and transferred to three cities (Strathmore, AB, Ottawa, ON and Gander, Nfld&L) for a nominal sum to create 77 supportive housing units.

Foster collaboration among communities, all orders of government, the private sector, unions and non-governmental organizations in addressing homelessness.

- In 2004-2005, communities were successful in increasing the number of strategic partners by 35%. These partners provided leadership, expertise, and financial as well as in-kind contributions to build community assets. The diverse range of partnerships is demonstrated in the following breakdown: all levels of government, 26%; non-profit, 35%; private sector, 13%; and others, 25%.
- One example of a strategic partnership is the Digital Inclusion Partnership – a multi-sector information technology partnership with Microsoft, Computers for Schools, and Telecom Pioneers – which provided 110 donated computers to 84 shelters, which increased their efficiency in daily operations and planning.
- Building partnerships with key research organizations – such as the Canadian Institutes of Health Research, the Social Studies and Humanities Research Council, Metropolis, and the Policy Research Initiative – is key to meeting the goals of the National Research Program (NRP). Similarly, the signing of six Memorandums of Understanding with federal government organizations to produce research on various topics helps to fill gaps in knowledge and to advance understanding.

Increase knowledge and understanding of homelessness issues and trends to develop effective solutions.

- The NRP, with the assistance of the National Research Advisory Committee, approved 12 research projects in the following research domains: the North; Immigration; Justice; Health; Cycles of Homelessness; and Education, Employment and Income.

---

[40] This figure of $157.3 million excludes SFRPHI, an NHI component. The NHI funds multi-year projects which can result in multi-year investments; therefore, the amount shown here will differ from the program expenditure for 2004-2005.

- Three completed research projects – an examination of the regulation of public space and the criminalization of homelessness in Vancouver; an analysis of study participants whose country is not Canada; and cost estimates of addressing homelessness across a range of responses – were shared with community groups, governments, academics and others to increase knowledge.
- The Homeless Individuals and Families Information System (HIFIS) initiative, which enables communities to collect and consolidate data, contributes to the building of a national database and supports information sharing. The number of shelters using HIFIS has increased to 385, which represents a 36% increase over the previous year. As well, in nine communities, more than 85% of shelters are using HIFIS, thus allowing for detailed analysis using meaningful data.

Contribute to the housing and homelessness policy agenda. (additional priority developed in 2004-2005)

- In the 2004 Speech from the Throne, the Government of Canada reaffirmed the importance of addressing housing and the needs of the homeless population in this country. In response, the government is committed to building a partnership-based housing framework that is responsive to the "real needs of real people".
- As part of this commitment, a policy development process is underway. Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC), in collaboration with Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC), led a country-wide consultation process in early 2005. These consultations were threefold: community forums (12); expert roundtables (5); and urban Aboriginal homelessness forums (2).

Housing consultation outcomes

Participants agreed that the NHI's community-based approach has been a success, but expressed concerns regarding capacity limitations, administrative burden and sustainability.	The consultations revealed strong support for continued and even increased involvement of the Government of Canada in housing and homelessness programs and for the following vision: "All levels of government and the private, voluntary, and non-profit sectors will work in partnership to ensure that Canada's housing continuum supports the needs of all individuals and families."
Aboriginal participants are looking for opportunity and the means to address housing and homelessness challenges on issues relating to Aboriginal homelessness.	The consultations with Aboriginal people emphasized the need to move forward with an innovative and transformative approach empowering Aboriginal communities to address homelessness and housing.

Programs supporting priorities

HOMELESSNESS – This program activity assists communities, through partnerships, in implementing measures that help homeless individuals and families move toward self-sufficiency, thereby contributing to society and the economy. http://www.homelessness.gc.ca/home/index_e.asp

Supporting Communities Partnership Initiative (SCPI) – The SCPI increases availability and access to a range of services and facilities along the continuum from homelessness to self-sufficiency through an inclusive community planning process. Along with providing financial support to communities, the SCPI encourages them to work in partnership with provincial, territorial and municipal governments as well as the private and voluntary sectors to strengthen existing capacity and to develop an integrated response to homelessness.
http://www.homelessness.gc.ca/initiative/scpi_e.asp

Urban Aboriginal Homelessness (UAH) – This component provides flexibility to meet the unique needs of homeless Aboriginal people through culturally sensitive services. Enhancing capacity building – both within and outside of Aboriginal communities – through community planning, decision making and the formulation of partnerships is a key UAH focus. The National Secretariat on Homelessness (NSH) works with the Federal Interlocutor Division of Indian and Northern Affairs Canada to ensure the complementarity of the Urban Aboriginal Strategy pilot projects and the NHI's UAH component. http://www.homelessness.gc.ca/initiative/uah_e.asp.

Homeless Individuals and Families Information System (HIFIS) – HIFIS provides a solution to service providers and communities by offering an electronic data management system that enables them to share information, develop partnerships and transform management practices within the shelter system. The benefits resulting from a network of data-sharing communities will contribute to the development of a national database. The long-term goal is to better understand the size and scope of the shelter homeless population. http://www.homelessness.gc.ca/initiative/hifis_e.asp

National Research Program (NRP) – The NRP addresses the gaps and priorities in knowledge around issues of homelessness in Canada. By providing funding to partners, the program works to further increase the base of policy and community-relevant research, encourage and support research partnerships, and facilitate the sharing of best practices and the transfer of knowledge. The NRP will help foster the development and assessment of appropriate and effective responses at the local and national levels. http://www.homelessness.gc.ca/initiative/nrp_e.asp

Regional Homelessness Fund (RHF) – The RHF provides funding to establish support services needed to prevent homelessness and to help stabilize the living conditions of at-risk individuals and families in small and rural communities. The funds enable those communities to face capacity challenges and respond to homelessness issues that otherwise can place a burden on the service systems of larger communities. http://www.homelessness.gc.ca/initiative/rhf_e.asp

Surplus Federal Real Property for Homelessness Initiative (SFRPHI) – The SFRPHI provides surplus federal properties to communities across Canada for a nominal cost, hereby assisting communities overcome the high capital costs of buying land or buildings to help alleviate and prevent homelessness. Three Government of Canada organizations – Public Works and Government Services Canada, HRSDC (through the National Secretariat on Homelessness) and CMHC – act as partners at the national and regional levels in implementing and managing this initiative. http://www.homelessness.gc.ca/initiative/sfrphi_e.asp

Financial and Human Resources 2004-2005

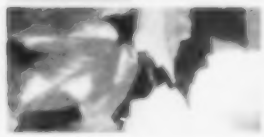
GROSS SPENDING (MILLIONS OF DOLLARS)	PLANNED SPENDING	AUTHORITIES	ACTUAL
Gross Operating Expenditures	26.5	26.5	21.4 [a]
Non-Statutory Grants & Contributions	169.1	189.1 [b]	96.4 [b]
Total	195.6	215.6	117.8
FULL TIME EQUIVALENTS	278	245	245

NOTE: Detailed results for Toronto Waterfront Revitalization Initiative (TWRI) are reported in the DPR of Citizenship and Immigration Canada available at: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/index_e.asp

a. The amount includes $0.3 million in operating resources for the TWRI.

b. Contributions for the TWRI are included with Policy, Program and Service Delivery Support program activity.

Strategic Outcome



Seamless, integrated and multi-channel service delivery that ensures client satisfaction

This strategic outcome is supported by national service delivery management, Regional Headquarters offices, the strategic policy and planning function, and communication activities.

HRSDC has a mandate to provide quality service to citizens and to support their full participation in the workplace and community. During 2004-2005, HRSDC and Social Development Canada (SDC) operated in a shared service delivery model where HRSDC delivered in-person services and SDC delivered telephone and Internet services. In 2005-2006, these service delivery channels will be delivered through one organization as part of the Budget 2005 commitment to create the new Service Canada Initiative. As such, HRSDC is strongly committed to the success of the Service Canada Initiative and will continue its efforts to improve service to citizens and work collaboratively with its partner departments to ensure progress on the priorities of the Service Canada Initiative.
Strategic policy and planning is at the centre of the department. It leads strategic policy analysis and development on current and emerging priorities based on policy research, audit and evaluation findings. It also manages external relation with provinces, territories and international organizations.

HRSDC's activities are also supported by a communications function that is essential for the department to communicate to Canadians on the department's policies, programs and services. The communications role is directed both outwards–seeking the views of Canadians on HRSDC activities and issues, and letting Canadians know about program and service changes, and inwards–communicating the public's views within the department and within the Government of Canada.

Key achievements of this strategic outcome include the implementation of many service improvement initiatives. For example, the Prince Edward Island (PEI) Region received the Progressive Excellence Program Level II certification of quality services from the National Quality Institute. To improve the department's ability to offer citizen-centered service that is easy to access and simple to use, regions like Nova Scotia and Manitoba have realigned their management structures. Program areas like Employment Program Operations have issued new guidelines to ensure that service is delivered in a more consistent manner within a region and across the country. Service quality improvements have also included the development of new service standards and new processes to measure client satisfaction to better understand the service needs and expectations of citizens.

Policy achievements in 2004-2005 are discussed in the HRSDC achievements section of this report (page 19).

Program Indicators

INDICATORS	NOTES
N/A	To measure HRSDC's performance regarding this strategic outcome, the department worked to develop service delivery indicators during 2004-2005 as part of the Modernizing Services for Canadians initiative. With the announcement of the Service Canada Initiative in the 2005 Budget, this work on service delivery indicators will become the base of performance measurement for Service Canada.

Supplementary information on these performance indicators can be found at:
http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/commun/cpa.shtml

Achievements against priorities

Provide uninterrupted service and benefits delivery.

- The initial Service Canada project has been an important driver for improving client satisfaction by providing one-stop access to government-wide information services through a choice of channels, including: in-person self-service or assisted information service, by telephone and over the Internet. Employees in local offices have been trained as pathfinders to help guide clients to the information and services available to them, including: telephones, computers and printed publications and forms. In 2004-2005, the main achievements include:
  - establishing self-service or assisted service–one-stop access;
  - offering passport services in three Service Canada Access Centres;
  - opening nine new Service Canada locations for a total of 76 sites; and
  - ensuring that the most often requested free publications and forms from other federal government departments are now readily available in local offices.
- National studies and special initiatives were conducted to evaluate performance and identify potential efficiencies to improve on client-focused objectives. More detailed information on improvements to service delivery can be found in the *Service Improvement Initiative* annex (Table 15).
- As departmental programs and services must remain flexible, responsive and comprehensive, the consolidation of the HRSDC Internet site has allowed the department to present information in a more integrated manner. Information on programs and services, as well as forms and applications for services, are now accessible 24 hours a day, seven days a week.
- In October 2004, HRSDC and Social Development Canada won a number of Gold and Silver Awards from the Government Technology Exhibition and Conference (GTEC) for having demonstrated innovation and leadership toward improving services to citizens, including awards for:
  - Employment Insurance: Record of Employment on the Web and Internet Reporting Service; and
  - Employment Insurance and Labour: Citizen Access Workstation Service and Social Insurance Number – Integrity and Authentication.
- The department has committed to ensuring that programs and services are delivered reliably, without disruptions and interruptions. HRSDC has safeguards and contingency plans ready to be implemented as well as an emergency response unit that can be mobilized in the event of emergencies, crises, natural disasters, etc. This fiscal year, continuity plans were put into operation during a national public service strike.

Develop a human capital framework based on evidence that guides the department's policy priorities.

- The department has begun to develop the Human Capital policy framework in light of new and challenging evidence and analysis. The framework was designed to bring greater coherence to the new department's policy agenda and to strengthen horizontal linkages.

Develop communications strategies to support Ministers.

- In November 2004, Living the Vision was launched: an eight-month initiative to increase and enhance dialogue between HRSDC employees and management during the re-alignment of the HRSDC mandate. Several armchair discussions were organized throughout the year and all were well attended by employees and mangers.
- Numerous communications strategies were developed to raise awareness, promote accessibility and inform Canadians of the programs and services that HRSDC offers.
- Communications products, activities and approaches were developed for the various program activities (Employment Insurance Benefits, Employment Programs, Workplace Skills, Learning, Labour and Homelessness) of the department.

Programs supporting priorities

Policy, Program and Service Delivery Support – The in-person regional service delivery network provides direct service to clients on behalf of HRSDC and Social Development Canada. It also includes policy and communications support.

Regional and Local Program and Service Delivery – This program provides and maintains the nation-wide accessible in-person Service Delivery Network that facilitates the delivery of HRSDC and Social Development Canada programs and services; meets the needs and preferences of citizens and communities; supports HRSDC's commitment to service excellence and service transformation; and integrates the in-person services of other Government of Canada departments.

Strategic Policy and Planning (SPP) – SPP plays a key role in supporting the department's Ministers by working closely with program areas and by providing policy, knowledge development, corporate planning and support leadership within the department.

Communications and Ministerial Services – It supports the achievement of the department's strategic and operational goals and priorities by communicating effectively with primary audiences. It processes ministerial and executive correspondence, coordinates events and liaison between ministers' offices and program branches, and develops products for Ministers, senior officials and program branches.

Financial and Human Resources 2004-2005

GROSS SPENDING (MILLIONS OF DOLLARS)	PLANNED SPENDING	AUTHORITIES	ACTUAL
Gross Operating Expenditures	216.5	175.9 [a]	161.4 [b]
Non-Statutory Grants and Contributions	115.9 [c]	37.6 [d]	17.6 [e]
Total Gross Expenditures	332.4	213.5	179.0
EI Part II – Employment Benefits and Support Measures	14.6	10.6 [f]	9.5
Total	347.0	224.1	188.5
FULL TIME EQUIVALENTS	1,784	1,141	1,141

a. The amount includes $0.7 million for the Toronto Waterfront Revitalization Initiative.

b. The amount includes $0.4 million for the Toronto Waterfront Revitalization Initiative.

c. The amount includes $115.7 million for the Toronto Waterfront Revitalization Initiative.

d. The amount includes $35.0 million for the Toronto Waterfront Revitalization Initiative.

e. The amount includes $15.6 million for the Toronto Waterfront Revitalization Initiative.

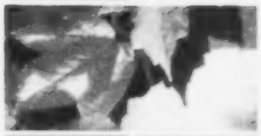
f. Employment Insurance authorities for 2004-2005 represent the Budget 2005 forecasts.

Shared Corporate Services Provided to HRSDC by Social Development Canada

During 2004-2005, Social Development Canada (SDC) provided corporate services to HRSDC, including the following shared services: Human Resources, Financial and Administrative Services, Systems, and Legal. More detailed information on accomplishments against plans and priorities can be found in Social Development Canada's Departmental Performance Report available on the Treasury Board Secretariat Website at: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/index_e.asp.

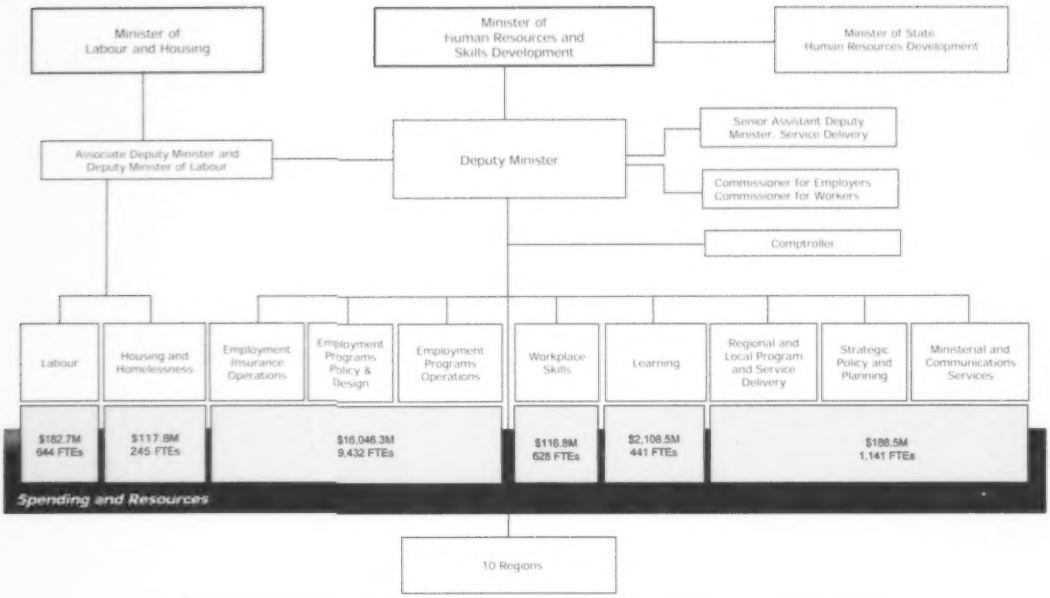
Indicators

INDICATORS	NOTES
HUMAN RESOURCES Visible Minority Representation. **Objective: 8.4%** **Result: 7.2%***	HRSDC is within 1.2 percentage points of achieving its representation goal for members of visible minority groups. Historically, the department recognized small pockets of under-representation primarily in certain local areas and regions, therefore, an across-the-board approach was not appropriate. The re-organization of the former department of HRDC temporarily restricted HRSDC's ability to integrate the 2001 Workforce Availability Estimates produced by the Public Service Human Resources Management Agency of Canada, reflective of the two new departments, to assist managers in targeting the remaining gaps.
Aboriginal Representation. **Objective: 3.9%** **Result: 4.1%***	HRSDC exceeded its representation goals for Aboriginal peoples and women.
Persons with Disabilities Representation. **Objective: 4.0%** **Result: 8.5%***	The representation rate achieved for persons with disabilities was exceeded by double the availability.
Women Representation. **Objective: 64.3%** **Result: 75.0%***	* These numbers represent the first baseline for HRSDC.
OFFICIAL LANGUAGE COMPLAINTS Language of work (number of complaints in comparison to previous year). **Objective: –** **Result: 3**	The result represents the first baseline for HRSDC. For comparison purposes, if the number of complaints (3) for 2004-2005 for HRSDC is added to Social Development Canada's 5 complaints received (1 unfounded), the total of 7 founded complaints represents no change for fiscal year 2002-2003 (8 complaints received, 1 unfounded), but an increase of 1 complaint over fiscal year 2003-2004 (6 complaints received).
Service to the public (number of complaints in comparison to previous year). **Objective: –** **Result: 28**	The result represents the first baseline for HRSDC. For comparison purposes with the former HRDC, if the number of complaints (28) for 2004-2005 for HRSDC is added to Social Development Canada's 11 complaints, the total of 39 complaints represents a 22 percent decrease from each of the fiscal years 2002-2003 (56 complaints received, 6 unfounded) and 2003-2004 (51 complaints received, 1 unfounded).



SUPPLEMENTARY INFORMATION

ORGANIZATIONAL INFORMATION



	($M)	FTEs
Total 2004-2005 Actuals	**18,760.6**	**12,531**
Other Costs:		
EI Costs (Other Government Departments Administrative Costs and Doubtful Accounts)	766.5	
Workers' Compensation Recoveries	(74.1)	
TOTAL HRSDC Consolidated	**19,453.0**	**12,531**

Financial Performance Overview

Variance between authorities and planned spending

In 2004-2005, HRSDC was authorized to spend $20,128 million or $714 million less than the consolidated planned spending of $20,842 million (Tables 1 and 3). The variance is explained by:

- a decrease of $452 million in the Employment Insurance (EI) account, mostly attributable to a revised forecast of EI Part I benefits based on fewer anticipated claimants due to a stronger economy;
- a net decrease of $77 million in the net total operating expenditures, mostly attributable to a reduction of $23 million in the Employee Benefit Plan, a decrease of $49 million in the Canada Student Loans Program (CSLP) (explained by $37 million in the CSLP Direct Financing due to a decrease in the Service Bureau Cost resulting from a lower than expected annual volume of consolidated student loans and $12 million for the transfer to Social Development Canada (SDC) of private collection agencies services) and to a decrease of $6 million in Federal Workers' Compensation;
- a decrease of $86 million in grants and contributions, mostly related to a reduction of $81 million in contributions related to the re-profile of the Toronto Waterfront Revitalization Initiative and to a reduction of $5 million in contributions for delays in the implementation of the new Workplace Skills Strategy;
- a net decrease of $63 million in statutory payments authorities, mostly related to a decrease of $85 million in the Canada Learning Bond partially offset by an increase of $21 million in Canada Education Savings Grants related to greater increase in the take-up than expected; and
- a decrease of $39 million in Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act*, mainly due to a lower (approximately 4%) actual gross amount of loans issued than expected.

Variance between planned to actual spending

The actual consolidated expenditures of $19,453 million were $675 million lower than our total consolidated authorities of $20,128 million (Tables 1 and 3). The variance is explained by:

- EI benefits being $508 million less than the total authorities, mainly in EI Part I benefits with a variance of $499 million due to fewer beneficiaries;
- grants and contributions expenditures being $153 million less than the authorities. This lapse can be attributed mainly to a surplus of $92.7 million that will be requested for re-profile to 2005-2006 for the Homelessness initiative to ensure that funds will be available for proposals that are developed for activities to alleviate homelessness. It is also attributable to a surplus of $19 million for the Toronto Waterfront Revitalization Initiative, a surplus of $15 million in the Youth Employment Strategy related to delays in project approvals resulting in late release of the 2004-2005 budget and to $17 million in frozen resources;
- a net operating lapse of $31 million related to $30 million in frozen resources and $1 million in general lapse. The frozen items are mostly attributable to a year-end Operating Budget Adjustment between non-salary and salary, and to transfers to SDC. The transfers to SDC are necessary to realign the resources between HRSDC and SDC as a result of the split of Human Resources Development Canada; and
- an increase of $19 million due to a reduction in the amount of the Employee Benefit Plan recoverable from the Employment Insurance Account and Canada Pension Plan.

TABLE 1: COMPARISON OF PLANNED TO ACTUAL SPENDING [a]

(millions of dollars)	2003-2004 Actual	2004-2005 Main Estimates [b]	2004-2005 Planned Spending	2004-2005 Authorities	2004-2005 Actual
Program Activities					
Employment Insurance	514.1	557.1	557.8	557.5	554.3
Employment Programs	755.1	792.7	832.4	780.7	744.8
Workplace Skills	56.0	61.9	75.6	80.4	73.8
Learning	934.2	879.1	1,000.3	897.9	889.4
Labour	179.0	184.8	186.8	184.9	182.3
Homelessness	151.6	195.6	195.6	215.6	117.8 [e]
Policy, Program and Service Delivery Support	353.8 [c]	216.4	332.4	213.5 [f]	179.0 [f]
Total Gross Expenditures	2,943.8	2,887.6	3,180.9	2,930.5	2,741.4
Respendable revenues	(873.7)	(894.2)	(895.2)	(870.5)	(865.3)
Total Net Expenditures	2,070.1	1,993.4	2,285.7	2,060.0	1,876.1
Non-Budgetary					
Loans disbursed under *Canada Student Financial Assistance Act*	1,374.1	1,254.7	1,254.7	1,215.7	1,215.7
Total Department	3,444.2	3,248.1	3,540.4	3,275.7	3,091.8
Plus: Specified Purpose Accounts					
Employment Insurance	16,651.0		17,344.2	16,893.1 [d]	16,384.6
Other Specified Purpose Accounts	58.4		55.2	55.3	55.1
Departmental Recoveries charged to the CPP	10.1		9.3	6.8	5.3
Departmental Employee Benefit Plan recoverable from EI Account	(89.5)		(106.7)	(103.2)	(83.8)
Consolidated Total HRSDC	20,074.2		20,842.4	20,127.7	19,453.0
Less: Non-Respendable Revenues			273.0	374.4	374.4
Plus: Cost of services received without charge			15.6 [g]	173.0	173.0
Net cost of HRSDC			20,585.0	19,926.3	19,251.6
Full Time Equivalents	13,910	13,791	13,837	12,531	12,531

a. Refer to HRDC's previous performance reports for financial information on 2002-2003. Historical comparison of 2002-2003 expenditures for HRSDC is not available.

b. As published in Main Estimates 2004-2005.

c. In Main Estimates 2004-2005, authorities for Private Collection Agencies are reported under HRSDC, however actual expenditures are reported under SDC in the 2005 Public Accounts. The funds were transferred from HRSDC to SDC through Supplementary Estimates (A) in 2004-2005 and 2003-2004 actual expenditures have been adjusted to reflect the transfer.

d. Employment Insurance authorities for 2004-2005 represent the Budget 2005 forecasts.

e. The amount includes $0.3 million for the Toronto Waterfront Revitalization Initiative.

f. The amounts include resources related to the Toronto Waterfront Revitalization Initiative.

g. Services without charge provided by SDC for shared services were not included in the *2004-2005 Report on Plans and Priorities*.

TABLE 2: USE OF RESOURCES BY PROGRAM ACTIVITY

(millions of dollars)	BUDGETARY							PLUS: NON BUDGETARY	
PROGRAM ACTIVITIES	Operating	Voted Grants and Contributions	Sub-total: Gross Expenditures	Statutory Grants and Contributions	Total Gross Expenditures	Less: Respendable Revenues	Total Net Budgetary Expenditures	Loans under CSFAA	TOTAL [b]
Employment Insurance									
Main Estimates [a]	556.9	-	**556.9**	0.2	557.1	(480.0)	**77.1**	-	**77.1**
Planned Spending	557.6	-	**557.6**	0.2	557.8	(480.6)	**77.2**	-	**77.2**
Authorities	557.4	-	**557.4**	0.1	557.5	(486.1)	**71.4**	-	**71.4**
Actual	554.2	-	**554.2**	0.1	554.3	(484.1)	**70.2**	-	**70.2**
Employment Programs									
Main Estimates [a]	293.1	499.6	**792.7**	-	792.7	(149.7)	**643.0**	-	**643.0**
Planned Spending	297.3	535.1	**832.4**	-	832.4	(149.8)	**682.6**	-	**682.6**
Authorities	272.2	508.5	**780.7**	-	780.7	(138.9)	**641.8**	-	**641.8**
Actual	267.3	477.5	**744.8**	-	744.8	(138.5)	**606.3**	-	**606.3**
Workplace Skills									
Main Estimates [a]	43.7	18.2	**61.9**	-	61.9	(38.2)	**23.7**	-	**23.7**
Planned Spending	44.7	30.9	**75.6**	-	75.6	(38.2)	**37.4**	-	**37.4**
Authorities	57.2	23.2	**80.4**	-	80.4	(49.9)	**30.5**	-	**30.5**
Actual	57.0	16.8	**73.8**	-	73.8	(49.7)	**24.1**	-	**24.1**
Learning									
Main Estimates [a]	133.4	28.9	**162.3**	716.8	879.1	(13.7)	**865.4**	1,254.7	**2,120.1**
Planned Spending	148.7	29.8	**178.5**	821.8	1,000.3	(13.7)	**986.6**	1,254.7	**2,241.3**
Authorities	102.5	36.7	**139.2**	758.7	897.9	(14.4)	**883.5**	1,215.7	**2,099.2**
Actual	94.8	35.9	**130.7**	758.7	889.4	(13.9)	**875.5**	1,215.7	**2,091.2**
Labour									
Main Estimates [a]	180.9	3.9	**184.8**	-	184.8	(74.0)	**110.8**	-	**110.8**
Planned Spending	182.9	3.9	**186.8**	-	186.8	(74.0)	**112.8**	-	**112.8**
Authorities	181.0	3.9	**184.9**	-	184.9	(74.8)	**110.1**	-	**110.1**
Actual	180.1	2.2	**182.3**	-	182.3	(74.8)	**107.5**	-	**107.5**
Homelessness									
Main Estimates [a]	26.5	169.1	**195.6**	-	195.6	-	**195.6**	-	**195.6**
Planned Spending	26.5	169.1	**195.6**	-	195.6	-	**195.6**	-	**195.6**
Authorities	26.5	189.1	**215.6**	-	215.6	-	**215.6**	-	**215.6**
Actual [c]	21.4	96.4	**117.8**	-	117.8	-	**117.8**	-	**117.8**
Policy, Program and Service Delivery Support									
Main Estimates [a]	216.2	0.2	**216.4**	-	216.4	(138.6)	**77.8**	-	**77.8**
Planned Spending	216.5	115.9	**332.4**	-	332.4	(138.9)	**193.5**	-	**193.5**
Authorities [d]	175.9	37.6	**213.5**	-	213.5	(106.4)	**107.1**	-	**107.1**
Actual [d]	161.4	17.6	**179.0**	-	179.0	(104.3)	**74.7**	-	**74.7**
Total									
Main Estimates [a]	1,450.7	719.9	**2,170.6**	717.0	2,887.6	(894.2)	**1,993.4**	1,254.7	**3,248.1**
Planned Spending	1,474.2	884.7	**2,358.9**	822.0	3,180.9	(895.2)	**2,285.7**	1,254.7	**3,540.4**
Authorities	1,372.7	799.0	**2,171.7**	758.8	2,930.5	(870.5)	**2,060.0**	1,215.7	**3,275.7**
Actual	1,336.2	646.4	**1,982.6**	758.8	2,741.4	(865.3)	**1,876.1**	1,215.7	**3,091.8**

a. As published in Main Estimates 2004-2005.

b. Total excludes Specified Purpose Accounts.

c. Operating resources include $0.3 million for the Toronto Waterfront Revitalization Initiative.

d. Operating and Voted Grants and Contributions include resources related to the Toronto Waterfront Revitalization Initiative.

TABLE 3: VOTED AND STATUTORY ITEMS

Vote/ Statutory item	(millions of dollars)	2004-2005 Main Estimates [a]	Planned Spending	Authorities	Actual
	Department				
1	Operating expenditures	258.7	280.6	282.6	251.3
5	Grants and contributions	719.9	884.7	799.0	646.4
(S)	Minister of Human Resources and Skills Development – Salary and motor car allowance	0.1	0.1	0.1	0.1
(S)	Minister of Labour – Salary and motor car allowance	0.1	0.1	0.1	0.1
(S)	Payments related to the direct financing arrangement under the *Canada Student Financial Assistance Act*	250.1	250.1	261.8	261.8
(S)	The provision of funds for interest payments under the *Canada Student Loans Act*	0.5	0.5	0.2	0.2
(S)	The provision of funds for liabilities including liabilities in the form of guaranteed loans under the *Canada Student Loans Act*	18.9	18.9	(24.1)	(24.1)
(S)	The provision of funds for interest and other payments to lending institutions and liabilities under the *Canada Student Financial Assistance Act*	75.4	75.4	86.0	86.0
(S)	Canada Study Grants to qualifying full and part-time students pursuant to the *Canada Student Financial Assistance Act*	79.8	79.8	64.5	64.5
(S)	Grants to the trustees of Registered Education Savings Plans (RESPs) for the benefit of beneficiaries named under those RESPs, pursuant to the Canada Education Savings Grant regulations of the *Department of Human Resources Development Act*	385.0	405.0	426.0	426.0
(S)	Payments related to Canada Learning Bond	-	85.0	-	-
(S)	Supplementary Retirement Benefits – Annuities agents' pensions	-	-	-	-
(S)	Labour Adjustment benefits in accordance with the terms and conditions prescribed by the Governor in Council to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in an industry or region	-	-	-	-
(S)	Civil Service Insurance actuarial liability adjustment	0.2	0.2	0.1	0.1
(S)	Payments of compensation respecting government employees and merchant seamen	51.0	51.0	45.1	45.1
(S)	Payments to private collection agencies pursuant to Section 17.1 of the *Financial Administration Act* [b]	12.5	12.5	-	-
(S)	Contributions to employee benefit plans [c]	141.2	141.8	118.4	118.4
(S)	Spending of proceeds from disposal of surplus Crown Assets	-	-	-	-
(S)	Refunds of amounts credited to revenues in previous years	-	-	0.2	0.2
	Total Budgetary	1,993.4	2,285.7	2,060.0	1,876.1
	Plus: Non-Budgetary				
	Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act*	1,254.7	1,254.7	1,215.7	1,215.7
	Total Department	3,248.1	3,540.4	3,275.7	3,091.8
	Plus: Specified Purpose Accounts				
	Employment Insurance (EI) costs		17,344.2	16,893.1 [d]	16,384.6
	Other Specified Purpose Accounts costs		55.2	55.3	55.1
	Costs recoverable from the CPP		9.3	6.8	5.3
	Employee Benefit Plan recoverable from the EI Account		(106.7)	(103.2)	(83.8)
	Total Consolidated Expenditures		20,842.4	20,127.7	19,453.0
	Full Time Equivalents	13,791	13,837	12,531	12,531

a. As published in Main Estimates 2004-2005.

b. In Main Estimates 2004-2005, authorities for Private Collection Agencies are reported under HRSDC, however the actual expenditures are reported under SDC in the 2005 Public Accounts. The funds were transferred from HRSDC to SDC through Supplementary Estimates (A) in 2004-2005.

c. This statutory item includes the government's contribution as an employer to various benefit plans such as the Public Service Superannuation Account, the Public Service Death Benefit Account, the Employment Insurance Account and the Canada/Quebec Pension Plans. The amount is partially recoverable from the EI Account and the Canada Pension Plan.

d. Employment Insurance authorities for 2004-2005 represent the Budget 2005 forecasts.

TABLE 4: NET COST OF DEPARTMENT

(millions of dollars)	2004-2005
Total Actual Spending	**3,091.8**
Plus: Service Received without Charge	
Contributions covering employers' share of employee's insurance premiums and expenditures paid by TBS	16.1
Net shared services provided by Social Development Canada [a]	153.2
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	3.7
	173.0
Less: Non-Respendable Revenues	
Canada Student Loans	275.2
Others	99.2
	374.4
2004-2005 NET COST OF DEPARTMENT	**2,890.4**

a. In 2004-2005, Social Development Canada provided shared corporate services (Financial and Administrative Services, Human Resources, Legal and Systems) to HRSDC.

TABLE 5: CONTINGENT LIABILITIES

Contingent Liabilities (millions of dollars)	As of March 31, 2004	As of March 31, 2005
Loans		
Canada Student Loans Program	444.3	321.8
Litigations	0.2	-
Total	**444.5**	**321.8**

TABLE 6: LOANS, INVESTMENTS AND ADVANCES

Loans, Investments and Advances (millions of dollars)	2003-2004	2004-2005			
	Actual	**Main Estimates**	**Planned Spending**	**Authorities**	**Actual**
Learning					
Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act* [a]	1,374.1	1,254.7	1,254.7	1,215.7	1,215.7
Total	**1,374.1**	**1,254.7**	**1,254.7**	**1,215.7**	**1,215.7**

a. The reduction for the loans is due mainly to the impact of loan reimbursements from borrowers on the loan portfolio.

TABLE 7: SOURCES OF RESPENDABLE AND NON-RESPENDABLE REVENUES [a]

Revenues by Program Activity (millions of dollars)	2003-2004 [b] Actual	2004-2005 Main Estimates	2004-2005 Planned Revenues	2004-2005 Authorities	2004-2005 Actual
Respendable Revenues [c]					
Employment Insurance	452.9	480.0	480.6	486.1	484.1
Employment Programs	120.9	149.7	149.8	138.9	138.5
Workplace Skills	36.7	38.2	38.2	49.9	49.7
Learning	14.6	13.7	13.7	14.4	13.9
Labour	73.7	74.0	74.0	74.8	74.8
Homelessness	-	-	-	-	-
Policy, Program and Service Delivery Support	174.9	138.6	138.9	106.4	104.3
Total Respendable Revenues	873.7	894.2	895.2	870.5	865.3
Non-Respendable Revenues					
Recovery of Employee Benefit Costs	79.7	108.4	108.5	85.3	85.3
Adjustment to Prior Years' Payables	4.9	-	-	7.5	7.5
Canada Student Loans	230.3	-	162.7 [d]	275.2	275.2 [d]
Actuarial Surplus	2.5	-	-	0.2	0.2
Miscellaneous Items	11.5	-	-	4.1	4.1
User Fees	1.9 [e]	1.8	1.8 [e]	2.1	2.1
Total Non-Respendable Revenues	330.8	110.2	273.0	374.4	374.4

a. Refer to HRDC's previous Performance Reports for financial information on 2002–2003. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditures for HRSDC is not available.

b. The split of the non-respendable revenues between HRSDC and Social Development Canada, as published in the 2003-2004 Departmental Performance Report, has been revised to reflect the correct split.

c. These amounts include administrative costs recovered from the Employment Insurance Account and the Canada Pension Plan.

d. Planned figure include recoveries of principal and interest on Canada Student Loans. The actual figure is as published in the 2005 Public Accounts, and includes interest revenues on Canada Student Loans. Planned figure will be realigned in the next Report on Plans and Priorities to show the forecasted interest revenues.

e. 2003-2004 actual revenue was previously reported under "Miscellaneous Items" and 2004-2005 planned revenue was reported under "Labour - Service Fees".

TABLE 8: 2004-2005 USER FEES – USER FEES ACT

A. User Fee	Fee Type	Fee Setting Authority	Date Last Modified	2004-2005 Forecast Revenue ($000)	2004-2005 Actual Revenue ($000)	2004-2005 Full Cost ($000)	2004-2005 Performance Standard	2004-2005 Performance Results
Federal Workers' Compensation Administrative Fees	(O)	*Government Employees Compensation Act*	September 1990	2,000	1,979	3,800	90% of claims processed to the appropriate provincial workers' compensation authority within 24 hours	83% of claims processed to the appropriate provincial workers' compensation authority within 24 hours
Other Initiative - Labour Fire Protection Engineering Services Fees[a]	(O)	*Financial Administration Act*	June 1993	60	96	4,028	90% of plan review completed within 21 calendar days or 15 working days	45% of plan review completed within 21 calendar days or 15 working days
Access to Information and Privacy	(R)	*Access to Information Act*	1983	n/a[b]	3	602	30 days[c]	93%
Total User Fees				**2,060**	**2,078**	**8,430**		

A. User Fee	Fee Type	Fee Setting Authority	Date Last Modified	Planning Years 2005-2006 Forecast Revenue ($000)	2005-2006 Estimated Full Cost ($000)	2006-2007 Forecast Revenue ($000)	2006-2007 Estimated Full Cost ($000)	2007-2008 Forecast Revenue ($000)	2007-2008 Estimated Full Cost ($000)
Federal Workers' Compensation Administrative Fees	(O)	*Government Employees Compensation Act*	September 1990	2,100	3,900	2,200	4,000	2,300	4,100
Other Initiative - Labour Fire Protection Engineering Services Fees[a]	(O)	*Financial Administration Act*	June 1993	60	4,100	60	4,200	60	4,300
Access to Information and Privacy	(R)	*Access to Information Act*	1983	4	625	4	650	4	675
Total User Fees				**2,164**	**8,625**	**2,264**	**8,850**	**2,364**	**9,075**

a. The Full Costs represent the total expenditures for Fire Protection Services program of which only a small portion is recoverable through user fees for the fire protection engineering service delivery to Crown Corporations.

b. There is no forecast revenue for 2004-2005 since Treasury Board has identified that ATIP requests meet the definition of user fees as per the new User Fee Act for the first time in 2004-2005.

c. Even though the legislative deadline is 30 calendar days, extensions are allowed depending on the complexity of the request.

TABLE 9: MAJOR REGULATORY INITIATIVES

Efficient and inclusive labour market transitions through temporary income support and active employment measures

REGULATIONS	EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE MEASUREMENT CRITERIA	RESULTS ACHIEVED
EMPLOYMENT INSURANCE (EI) REGULATION 89 – SOCIAL INSURANCE NUMBER (SIN)	By December 2004, an amendment to EI Regulation 89 to recognize the use of 900-series SIN for purposes of the payment of EI benefits to which claimants are legally entitled, despite being out of Canada.	The regulation change will clarify the use of the 900-series SIN for individuals who will be claiming EI benefits while they are outside of Canada.	The scope of this initiative has been broadened to include other issues related to the 900-series SIN that go beyond the scope of the EI program. Consultations with Social Development Canada (SDC) are underway to determine new project parameters.
EI REGULATIONS 79 AND 85(2) – APPEALS TO BOARDS OF REFEREES AND TO THE UMPIRE	By March 2005, an amendment to EI Regulations 79 and 85(2) to allow appeals to Boards of Referees and to the Umpire to be filed in locations other than the HRSDC local offices that issue the decision being appealed.	The regulation change would support the modernization of the administration process concerning the filing of appeals. It is anticipated that 90% of appeals will be filed via the Internet within two years of Internet service becoming available.	Work is underway. Timing of the regulation has been affected due to the priority that has been placed on regulation changes associated with seasonal workers pilot projects and Quebec Parental program.
NEW EI REGULATION 55.1 – PERSONAL INFORMATION PROTECTION AND ELECTRONIC DOCUMENTS ACT AND EI VOLUNTARY VERIFICATION PROGRAMS	By October 2004, an addition to the EI regulation to reflect the impact of PIPEDA on requests sent to employers for personal information on employees for purposes of EI voluntary verification programs.	The regulation change ensures the two verification programs administered by the EI program, the Automated Earnings Reporting System (AERS) and the Report on Hirings (ROH) Program, are in operation by January 1, 2005.	The regulation change came into force on December 14, 2004.
EI COLLECTION OF PREMIUMS REGULATION 10 – IMPACT OF TAX COURT DECISION IN THE CASE OF AN APPELLANT, MS. MULVENNA, ON THE INSURABILITY OF PAYMENTS UNDER EMPLOYER PAID SUPPLEMENTAL UNEMPLOYMENT BENEFIT (SUB) PLANS.	By March 2005, an amendment to EI Collection of Premiums Regulation 10 to more clearly state the long-understood exemption of employer SUB payments from earnings to be considered insurable earnings.	The regulation change would ensure that persons in receipt of "top-up" benefits while on claim for EI maternity or parental benefits cannot use this paid leave to accumulate additional hours of insurable employment.	The regulation change is being prepared for final approval.
MODERNIZATION OF BENEFITS AND OBLIGATIONS ACT	The EI Regulations will be amended in 2005-2006 so that parental benefits can be made available to common-law couples when one adopts the child of the other (step-parents	The regulation change is required to ensure consistency with the provisions of the *Modernization of Benefits and*	Federal/Provincial/ Territorial consultations are complete. Timing of the regulation has been affected due to the priority that has been placed on

Efficient and inclusive labour market transitions through temporary income support and active employment measures

REGULATIONS	EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE MEASUREMENT CRITERIA	RESULTS ACHIEVED
	adoptions) whether the couple are common-law partners of the opposite sex or same sex.	*Obligations Act*. The regulation change is to ensure that parental benefits are available in provinces and territories where common-law partners, whether of the same or opposite sex, are not able to adopt the other partner's child.	regulation changes associated with seasonal workers pilot projects and Quebec Parental program.

Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society

REGULATIONS	EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE MEASUREMENT CRITERIA	RESULTS ACHIEVED
CANADA EDUCATION SAVINGS GRANT The Canada Education Savings Grant (CESG) is a 20% matching grant paid on education savings made in a Registered Education Savings Plan for a child under 18. The 2004 Budget announced increases to the match rate on the first $500 of annual savings to 40% for low-income families and to 30% for middle-income families. Amendments to the CESG Regulations are required to implement this announcement. They are likely to be combined with new regulations for the Canada Learning Bond (below).	To strengthen assistance for low- and middle-income families that wish to save for their children's post-secondary education.	Have in place the required legislative and regulatory amendments to pay the additional CESG to low- and middle-income families that wish to save for their children's post-secondary education.	*The Canada Education Savings Act* received royal assent December 15, 2004 and the Regulations were approved by Treasury Board May 16, 2005 with an effective date of July 1, 2005. Effective July 1st, 2005, low- and middle-income families receive the additional CESG payments.
CANADA LEARNING BOND The Canada Learning Bond is a new initiative announced in the 2004 Budget which provides up to $2,000 of education savings over 16 years for children from low-income families that are eligible to receive the National Child Benefit Supplement. New regulations will be required to implement this announcement. They will likely be combined with the CESG Regulations (above).	To ensure a guaranteed source of savings for the post-secondary education of children from eligible low-income families.	Have in place the required legislative and regulatory amendments to pay the Canada Learning Bond to eligible low-income families to ensure a source of guaranteed savings for their children's post-secondary education.	The *Canada Education Savings Act*, which also provides authority to pay the Canada Learning Bond, received royal assent December 15, 2004 and the Regulations were approved by Treasury Board May 16, 2005 with an effective date of July 1, 2005. Effective July 1st, 2005, eligible low-income

Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society

REGULATIONS	EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE MEASUREMENT CRITERIA	RESULTS ACHIEVED
			families receive Canada Learning Bond Payments.
DEBT REDUCTION IN REPAYMENT			
Debt Reduction in Repayment (DRR) is a debt management measure which provides students who are experiencing long-term financial difficulty in repaying their student loans with a reduction in loan principal. The 2004 Budget announced an increase in the total amount available for reduction under DRR from $20,000 to $26,000. Amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* and the *Canada Student Loans Regulations* are required to implement this announcement.	To provide more assistance for borrowers who are experiencing exceptional long-term financial difficulties in repaying their student loans. To coincide with increased loan limits announced in the 2004 Budget.	Increased % of borrowers accessing enhanced DRR thus avoiding default.	Amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* and the *Canada Student Loans Regulations* are effective on August 1, 2005. The results of these regulatory amendments will be available in the next year.
WEEKLY LOAN LIMITS			
The 2004 Budget announced an increase in federal weekly loan limits under the Canada Student Loans Program, from the current $165 per week to $210 per week. An amendment to section 10 of the *Canada Student Financial Assistance Regulations* is required to implement this announcement.	An increase in loan limits will decrease financial barriers to ; ost-secondary study, respond to the rising costs of post-secondary education, help meet current unfunded financial need and help reduce reliance on costly private borrowing.	The increase in the Canada Student Loan loan limit will provide approximately 185,000 students with more support. In addition, the number of borrowers at the loan limit will be reduced by about 14 percent or 50,000 students, and the average "unfunded need" for undergraduate students will be cut by 50 percent.	Amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* are effective on August 1, 2005. The results of these regulatory amendments will be available in the next year.
NEW CANADA STUDY GRANT			
The 2004 Budget announced that the Canada Student Loans Program would provide a new non-repayable grant for first-time, first-year students from low-ncome families who are entering post-secondary education. Regulatory amendments to Part VI of the *Canada Student Financial Assistance Regulations* are required in order to introduce this new grant.	This grant will provide incentives for students from low-income families to participate in post-secondary education, decrease barriers to post-secondary studies, and offset the costs of tuition incurred in the first year of study. This grant will also align post-secondary education policy with Canada's broader social policy via the provision of	The new Canada Access Grant for Students from Low-income Families is expected to benefit over 22,000 students each year.	Amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* are effective on August 1, 2005. The results of these regulatory amendments will be available in the next year.

Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society

REGULATIONS	EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE MEASUREMENT CRITERIA	RESULTS ACHIEVED
	targeted assistance to students who need additional support.		
CANADA STUDY GRANT FOR HIGH-NEED STUDENTS WITH PERMANENT DISABILITIES			
The 2004 Budget announced that the current Canada Study Grant for High-need Students with Permanent Disabilities will be replaced with a new up-front non-repayable access grant for post-secondary students with permanent disabilities. Regulatory amendments to Part VI of the *Canada Student Financial Assistance Regulations* are required in order to introduce this new grant.	The new access grant for post-secondary students with permanent disabilities will provide increased incentive to students with permanent disabilities to participate in post-secondary studies, decrease financial barriers, reduce reliance on student loans, and provide targeted assistance to those who need additional support.	The new Canada Access Grant for Students with Permanent Disabilities is expected to benefit over 6,000 students each year.	Amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* are effective on August 1, 2005.
PROVINCIAL ALLOCATION FORMULA FOR CANADA STUDY GRANTS			
Regulatory amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* are required to amend the provincial allocation formula for funding Canada Study Grants.	Those changes will ensure that adequate funding is available to the provinces for the provision of Canada Study Grants to eligible students.	Changes to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* will ensure that provinces do not experience a lack of funding for Canada Study Grant disbursements. An administrative policy for determining grant allocations will base allocations on the value of disbursements made in each jurisdiction in previous loan years. This will mean that jurisdictions receive allocations that more accurately reflect the funds needed to disburse Canada Study Grants.	Amendments to repeal section 38.3 of the *Canada Student Financial Assistance Regulations* and to modify sections that make reference to section 38.3 came into force on February 22, 2005.
HARMONIZATION ACTIVITIES FOR INTEGRATION AGREEMENTS			

Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society

REGULATIONS	EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE MEASUREMENT CRITERIA	RESULTS ACHIEVED
Regulatory amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* are required to harmonize across all loan regimes Permanent Disability or Death Benefit criteria, recognize provincial restrictions, provide more flexibility on time frames to confirm enrolment and adjust the requirement for prescribed documents.	These measures help to simplify the administrative requirements for borrowers and will lead to a better understanding of their loan obligations and responsibilities.	Budget 2005 proposed that permanent disability and death loan forgiveness provisions be available to qualified borrowers with Direct Loans (Canada Student Loans negotiated on or after August 1, 2000) whose permanent disability or death occurs at any time. The amendment will provide equitable and compassionate treatment of all Canada Student Loan borrowers who have received a loan under the Guaranteed and/or Direct Loan regimes. This benefit was not extended to Risk-shared loans (issued by financial institutions between 1995 and 2000) as a risk premium has already been paid to these institutions.	The elimination of the timing restriction associated with the occurrence of a full- and/or part-time direct loan borrowers' disability or death comes into force when the 2005 Budget Bill receives royal assent. This provision will be included in the *Canada Student Financial Assistance Act* (CSFAA). As a result of the amendment to the CSFAA, section 43.1 of the *Canada Student Financial Assistance Regulations* is being repealed.

Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces

REGULATIONS	EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE MEASUREMENT CRITERIA	RESULTS ACHIEVED
CANADA LABOUR CODE, PART II			
CANADA OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY REGULATIONS (COHSR)			
Violence in the Workplace: Regulations are being developed as a result of the September 2000 amendments to Part II.	This will fulfill the Labour Program's obligation to make regulations prescribing steps to prevent and protect against violence in the workplace.		Drafting of this regulation will be initiated in the first quarter of 2005-2006.
Prevention Program Regulations are being developed as a result of the September 2000 amendments to Part II.	This will fulfill the Labour Program's obligation to make regulations for a prescribed program for the prevention of hazards in the workplace.		The Hazard Prevention Regulation has been published in Part I of the *Canada Gazette*. Comments received are being reviewed. It is expected to be

Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces

REGULATIONS	EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE MEASUREMENT CRITERIA	RESULTS ACHIEVED
			published in Gazette II in fall 2005.
Ergonomics standards are being developed as a result of the September 2000 amendments to Part II.	This will fulfill the Labour Program's obligation to make regulations to prescribe ergonomics standards in workplaces.		The final report for ministerial approval is expected to be delivered in late fall 2005.
SAFETY AND HEALTH COMMITTEES AND REPRESENTATIVES REGULATIONS			
Existing regulations are being amended to bring them up-to-date with the September 2000 amendments to Part II.	This will bring the existing regulations up-to-date with the Code amendments pertaining to policy committees, training of health and safety committee members, and with the terminology of the amended Code.		Drafting of Regulations will be initiated in fall 2005.
AVIATION OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH REGULATIONS.			
HRSDC is working in concert with Transport Canada to amend the existing regulations.	This will bring the existing regulations up-to-date with the COHSR and with current standards and work practices in the aviation industry.		They are expected to be published in *Canada Gazette* Part I in fall 2005.
ONBOARD TRAINS OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH REGULATIONS			
HRSDC is working in concert with Transport Canada to amend the existing regulations.	This will bring the existing regulations up-to-date with the COHSR and with current standards and work practices in the rail industry.		Drafting of these regulations will be initiated in fall 2005.
MARINE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH REGULATIONS.			
HRSDC is working in concert with Transport Canada to amend the existing regulations.	This will bring the existing regulations up-to-date with the COHSR and with current standards and work practices in the marine industry.		The legal review is presently underway.
OIL AND GAS OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH REGULATIONS.			
HRSDC is working in concert with the National Energy Board to amend the existing	This will bring the existing regulations up-to-date with the COHSR and with current		Drafting of these regulations will be initiated in summer 2005.

Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces

REGULATIONS	EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE MEASUREMENT CRITERIA	RESULTS ACHIEVED
regulations.	standards and work practices in the oil and gas industry.		
EMPLOYMENT EQUITY ACT			
EMPLOYMENT EQUITY REGULATIONS	HRSDC is in the process of updating and making consequential changes in order to: update the census Metropolitan Areas to 2002 Statistics Canada publication; update the National Occupational Classification to the 2001 codes; introduce the North American Industry Classification System; and make administrative and consequential changes (i.e., changing dates and department name).	The regulations were published in *Canada Gazette* Part II (Fall/Winter 2005) and approved by the Standing Joint Committee for the Scrutiny of Regulations.	They are now under revision by Justice drafters and by the Privy Council Office Regulatory Affairs Division prior to prepublication in Part I of the *Canada Gazette*.
NEW REGULATIONS UNDER *PERSONAL INFORMATION PROTECTION AND ELECTRONIC DOCUMENTS ACT*	Following the coming into force of the new regulations, federally regulated employers will be allowed to issue pay statements to their employees through electronic means.	Number of complaints received from employees regarding their accessibility to their pay statements through electronic means. No complaints have been received at Labour Program – NHQ.	These new regulations are at the drafting stage at the Department of Justice.
AMENDMENTS TO THE *CANADA LABOUR STANDARDS REGULATIONS*	Following these amendments, Canadian Pacific Limited and Bell Canada will each have a list of industrial establishments that reflect more accurately the structure of their company for the purpose of group termination.	Number of complaints received from terminated employees for CPR and for Bell Canada.	These amendments are awaiting TB Committee approval for prepublication.
NEW REGULATIONS UNDER THE *CANADA LABOUR CODE* RESPECTING THE			

Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces

REGULATIONS	EXPECTED RESULTS	PERFORMANCE MEASUREMENT CRITERIA	RESULTS ACHIEVED
HOURS OF WORK FOR EMPLOYEES KNOWN AS COMMISSION-PAID SALESPEOPLE WHO ARE EMPLOYED IN THE BANKING INDUSTRY IN CANADA			
These regulations are to exempt commission-paid salespeople in the Canadian banking industry from the hours work provisions of Part III of the *Canada Labour Code*.	Following the coming into force of the new regulations, commission-paid salespeople in the Canadian banking industry will be able to manage their hours of work and will be able to meet with their clients when they are available.	Number of complaints received pertaining to disagreements on worked time. No complaints have been received at Labour Program – NHQ.	These new regulations are at the drafting stage at the Department of Justice.

TABLE 10A: SUMMARY OF NON-STATUTORY TRANSFER PAYMENTS BY PROGRAM ACTIVITY [a]

(millions of dollars)	2003-2004 Actual	2004-2005 Main Estimates	2004-2005 Planned Spending	2004-2005 Authorities	2004-2005 Actual
GRANTS					
Employment Programs					
Grants to individuals, organizations and corporations to assist individuals to improve their employability and to promote employment opportunities by assisting local entrepreneurial development	0.1	1.0	1.0	1.0	0.1
Temporary Fisheries Income Program	8.0	-	-	-	-
Class grant related to Severe Acute Respiratory Syndrome	0.6	-	-	-	-
Named grants for the Organization for Economic Co-Operation and Development [b]	0.1	0.3	0.3	0.3	0.2
	8.8	1.3	1.3	1.3	0.3
Learning					
Grants to voluntary sectors, professional organizations, universities and post-secondary institutions and to provincial and territorial governments for literacy	28.0	28.4	28.4	26.5	26.5
Labour					
Canadian Joint Fire Prevention Publicity Committee	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Fire Prevention Canada	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
To support activities which contribute to Occupational safety and health program objectives	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
To support standards-writing associations	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Grants to international labour institutions for addressing the labour dimension of globalization [c]	-	-	-	1.0	0.8
Grants to international and domestic organizations for technical assistance and international cooperation on labour issues [c]	0.1	-	-	0.9	0.7
	0.1	0.1	0.1	2.0	1.5
Homelessness					
Grants to not-for-profit organizations, individuals, municipal governments, Band/tribal councils and other Aboriginal organizations, public health and educational institutions, régies régionales, for-profit enterprises, research organizations and research institutes to carry out research on homelessness to help communities better understand and more effectively address homelessness issues	0.2	1.2	1.2	1.1	0.6
Policy, Program and Service Delivery Support					
Grant to the Canadian Council on Learning	85.0	-	-	-	-
Total Non-Statutory Grants	**122.1**	**31.0**	**31.0**	**30.9**	**28.9**

Note: Totals may not add due to rounding

a. Refer to HRDC's previous Performance Reports for financial information on 2002-2003. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditure for HRSDC is not available.

b. Amounts under "Main Estimates" and "Planned Spending" were presented under the Workplace Skills program activity in the 2004-2005 Main Estimates and Report on Plans and Priorities. To simplify the presentation they are presented under Employment Programs since these grants were transferred from Workplace Skills to Employment Programs in 2004-2005.

c. These grants have been approved by Treasury Board in the 2004-2005 Supplementary Estimates (A).

TABLE 10A: SUMMARY OF NON-STATUTORY TRANSFER PAYMENTS BY PROGRAM ACTIVITY [a]

(millions of dollars)	2003-2004 Actual	2004-2005 Main Estimates	2004-2005 Planned Spending	2004-2005 Authorities	2004-2005 Actual
CONTRIBUTIONS					
Employment Programs					
Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market	486.4	498.6	526.1	499.8	470.2
Contributions to organizations to support the development of human resources, economic growth, job creation and retention in official language minority communities	-	-	8.0	7.4	7.0
	486.4	498.6	534.1	507.2	477.2
Workplace Skills					
Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market	14.0	17.9	22.9	17.7	15.4
Contributions to sector councils, cross-sectorial councils, national consortia, provincial/territorial governments, municipal governments, not-for-profit organizations, professional associations, industry groups, unions, regulatory bodies, public health institutions, school boards, universities, colleges, CEGEPs, and ad-hoc associations to support the development and the improvement of foreign credential assessment and recognition processes and tools	-	-	7.7	5.5	1.4
	14.0	17.9	30.6	23.2	16.8
Learning					
Contributions to organizations, provinces, territories, municipalities, post-secondary institutions and individuals to encourage and support initiatives which will contribute to the development of a more results-oriented, accessible, relevant and accountable learning system[b]	3.4	-	-	-	-
Contributions to organizations, provinces, territories, municipalities, post-secondary institutions and individuals to encourage and support initiatives with respect to the development, application, use and diffusion of new learning and training technologies (Office of Learning Technology)	1.8	-	-	-	-
Contributions to voluntary sectors, professional organizations, universities and post-secondary institutions and to provincial and territorial governments for literacy	1.9	-	0.9	3.8	3.7
Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market	-	0.5	0.5	6.4	5.7
	7.1	0.5	1.4	10.2	9.4

(Continues on next page)

Note: Totals may not add due to rounding

a. Refer to HRDC's previous Performance Reports for financial information on 2002-2003. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditure for HRSDC is not available.

b. Total amount included in the reference level in 2003-2004 for this non-statutory transfer payment will be transferred from Employment Program to Learning in the Annual Reference Level Update (ARLU) 2005-2006 to 2007-2008. This amount was presented under Employment Programs in HRSDC's *2003-2004 Departmental Performance Report*.

c. Details on the Toronto Waterfront Revitalization Initiative are being presented in the Citizenship and Immigration Canada's *2004-2005 Departmental Performance Report*.

(Continues from previous page)

TABLE 10A: SUMMARY OF NON-STATUTORY TRANSFER PAYMENTS BY PROGRAM ACTIVITY[a]

(millions of dollars)	2003-2004 Actual	2004-2005 Main Estimates	2004-2005 Planned Spending	2004-2005 Authorities	2004-2005 Actual
CONTRIBUTIONS					
Labour					
Labour Management Partnerships Program	1.0	1.6	1.6	1.6	0.7
Labour Commission	0.8	2.2	2.2	-	-
Contributions to Canadian business, labour and not-for-profit organizations for social dialogue and Canadian-based cooperative activities related to Canada's international labour	-	-		0.3	-
	1.8	3.8	3.8	1.9	0.7
Homelessness					
Homelessness – Contributions to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, community groups, employers and individuals to support activities to help alleviate and prevent homelessness across Canada	119.6	-	-	-	-
Contributions to not-for-profit organizations, individuals, municipal governments, Band/tribal councils and other Aboriginal organizations, public health and educational institutions, régies régionales, for-profit enterprises, research organizations and research institutes to support activities to help alleviate and prevent homelessness across Canada and to carry out research on homelessness to help communities better understand and more effectively address homelessness issues	10.1	167.9	167.9	188.0	95.8
	129.7	167.9	167.9	188.0	95.8
Policy, Program and Service Delivery Support					
Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market	1.4	0.2	0.2	2.6	2.0
Toronto Waterfront Revitalization Initiative[c]	-	-	115.7	35.0	15.6
	1.4	0.2	115.9	37.6	17.6
Total Non-Statutory Contributions	**640.4**	**688.9**	**853.7**	**768.1**	**617.5**

Note: Totals may not add due to rounding

a. Refer to HRDC's previous Performance Reports for financial information on 2002-2003. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditure for HRSDC is not available.

b. Total amount included in the reference level in 2003-2004 for this non-statutory transfer payment will be transferred from Employment Program to Learning in the ARLU 2005-2006 to 2007-2008. This amount was presented under Employment Programs in HRSDC's *2003-2004 Departmental Performance Report*.

c. Details on the Toronto Waterfront Revitalization Initiative are being presented in the Citizenship and Immigration Canada's *2004-2005 Departmental Performance Report*.

TABLE 10B: SUMMARY OF STATUTORY TRANSFER PAYMENTS BY PROGRAM ACTIVITY [a]

(millions of dollars)	2003-2004	2004-2005			
	Actual	Main Estimates	Planned Spending	Authorities	Actual
Employment Insurance					
(S) Civil Service Insurance actuarial liability adjustment	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1
Learning					
(S) The provision of funds for interest payments to lending institutions under the *Canada Student Loans Act*	0.2	0.5	0.5	0.2	0.2
(S) The provision of funds for liabilities including liabilities in the form of guaranteed loans under the *Canada Student Loans Act*	(28.1)	18.9	18.9	(24.1)	(24.1)
(S) Payments related to the direct financing arrangement under the *Canada Student Financial Assistance Act*	266.3	157.2	157.2	206.1	206.1
(S) The provision of funds for interest and other payments to lending institutions and liabilities under the *Canada Student Financial Assistance Act*	105.2	75.4	75.4	86.0	86.0
(S) Grants to the trustees of Registered Education Savings Plans (RESPs) for the benefit of beneficiaries named under those RESPs, pursuant to the Canada Education Savings Grant regulations of the *Department of Human Resources Development Act*	394.1	385.0	405.0	426.0	426.0
(S) Canada study grants to qualifying full and part-time students pursuant to the *Canada Student Financial Assistance Act*	66.8	79.8	79.8	64.5	64.5
(S) Labour Adjustment benefits in accordance with the terms and conditions prescribed by the Governor in Council to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in an industry or region	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
(S) Payments related to Canada Learning Bond	–	–	85.0	–	–
	804.5	716.8	821.8	758.7	758.7
Labour					
(S) Payments of compensation respecting government employees and merchant seamen	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Total Statutory Transfer Payments	**804.7**	**717.0**	**822.0**	**758.8**	**758.8**

a. Refer to HRDC's previous Performance Reports for financial information on 2002-2003. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditures for HRSDC is not available.

TABLE 10C: DETAILS ON TRANSFER PAYMENTS PROGRAMS

HRSDC has a substantial number of transfer payment programs. These support individuals, communities, labour, other orders of government and Aboriginal organizations in the achievement of shared human development goals. HRSDC is subject to the revised policy on transfer payments, which was introduced on June 1, 2000. That policy requires departments to report on those transfer payment programs that are worth at least $5 million. In so doing, the department is helping to demonstrate sound management of, control over, and accountability for its transfer payments.

Consistent with this policy, descriptive material on each program funded from the Consolidated Revenue Fund, including stated objectives, expected results and outcomes, and milestones for achievement has been developed. The following table provides a list of the active transfer payments programs. A fact sheet for each program over $5 million is also provided.

Actual figures reflect program costs and exclude operating resources necessary to deliver the programs.

Transfer Payments by Program Activity
(2004-2005 Actual: $1,405.2 million)

ASSOCIATED PROGRAMS (TERMS AND CONDITIONS)

GRANTS	Actual ($ million)	For more details, see
EMPLOYMENT INSURANCE		
(S) Civil Service Insurance actuarial liability adjustment	0.1	
EMPLOYMENT PROGRAMS		
Grants to individuals, organizations and corporations to assist individuals to improve their employability and to promote employment opportunities by assisting local entrepreneurial development	0.1	**Fact Sheet #1**
Named grants for the Organisation for Economic Co-Operation and Development [a]	0.2	
LEARNING		
Grants to voluntary sectors, professional organizations, universities and post-secondary institutions and to provincial and territorial governments for literacy		
- National Literacy Program	26.5	**Fact Sheet #2**
(S) Canada Learning Bond	0.0	**Fact Sheet #3**
(S) Grants to the trustees of Registered Education Savings Plans (RESPs) for the benefit of beneficiaries named under those RESPs, pursuant to the Canada Education Savings Grant Regulations of the *Department of Human Resources Development Act*	426.0	**Fact Sheet #4**
(S) Canada Study Grants to qualifying full and part-time students pursuant to the *Canada Student Financial Assistance Act*	64.5	**Fact Sheet #5**
(S) Labour Adjustment benefits in accordance with the terms and conditions prescribed by the Governor in Council to assist workers who have been laid off as a result of import competition, industrial restructuring, or severe economic disruption in an industry or region	0.0	
LABOUR		
Canadian Joint Fire Prevention Publicity Committee ($7,000)	0.0	
Fire Prevention Canada ($19,000)	0.0	

GRANTS	Actual ($ million)	For more details, see
To support activities that contribute to Occupational Safety and Health Program objectives ($15,000)	0.0	
To support standards-writing associations ($12,000)	0.0	
Grants to international and domestic organizations for technical assistance and international cooperation on labour issues	0.7	
Grants to international labour institutions for addressing the labour dimension of globalization	0.8	
(S) Payments of compensation respecting government employees and merchant seamen ($3,065)	0.0	
HOMELESSNESS Grants to not-for-profit organizations, individuals, municipal governments, Band/tribal councils and other Aboriginal organizations, public health and educational institutions, régies régionales, for-profit enterprises, research organizations and research institutes to carry out research on homelessness to help communities better understand and more effectively address homelessness issues	0.6	**Fact Sheet #6**
CONTRIBUTIONS	**Actual ($ million)**	**For more details, see**
EMPLOYMENT PROGRAMS Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market	470.2	
- Youth Employment Strategy ($187.6 million)		**Fact Sheet #1**
- Aboriginal Human Resources Development Strategy ($257.3 million)		**Fact Sheet #7**
- Older Workers Pilot Projects ($5.0 million)		**Fact Sheet #8**
- Aboriginal Skills and Employment Partnerships (ASEP) and Voisey's Bay ($18.2 million)		**Fact Sheet #9**
Contributions to organizations to support the development of human resources, economic growth, job creation and retention in official language minority communities		
-Official Language Minority Communities Support Fund	7.0	**Fact Sheet #10**
WORKPLACE SKILLS Contributions to sector councils, cross-sectional councils, natural consortia, provincial and territorial governments, municipal governments, not-for-profit organizations, professional associations, industry groups, unions, regulatory bodies, public health institutions, school boards, universities, colleges, CEGEPs, and ad hoc associations to support the development and the improvement of foreign credential assessment and recognition processes and tools		
- Foreign Credential Recognition	1.4	**Fact Sheet #11**
Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market		
-Sector Council Program	15.4	**Fact Sheet #12**
LEARNING Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the	5.7	

CONTRIBUTIONS	Actual ($ million)	For more details, see
efficient functioning of the Canadian labour market		
Contributions to voluntary sectors, professional organizations, universities and post-secondary institutions and to provincial and territorial governments for literacy		
-Official Languages Action Plan	3.7	**Fact Sheet #2**
(S) Payments related to the direct financing arrangement under the *Canada Student Financial Assistance Act*	206.1	**Fact Sheet #13**
(S) The provision of funds for interest payments to lending institutions under the *Canada Student Loans Act*	0.2	
(S) The provision of funds for liabilities including liabilities in the form of guaranteed loans under the *Canada Student Loans Act*	(24.1)	**Fact Sheet #14**
(S) The provision of funds for interest and other payments to lending institutions and liabilities under the *Canada Student Financial Assistance Act*	86.0	**Fact Sheet #15**
LABOUR		
Labour – Management Partnerships Program	0.7	
Contributions to Canadian business, labour and not-for-profit organizations for social dialogue and Canadian-based cooperative activities related to Canada's international labour initiatives	0.0	
HOMELESSNESS		
Contributions to not-for-profit organizations, individuals, municipal governments, Band/tribal councils and other Aboriginal organizations, public health and educational institutions, régies régionales, for-profit enterprises, research organizations and research institutes to support activities to help alleviate and prevent homelessness across Canada and to carry out research on homelessness to help communities better understand and more effectively address homelessness issues		
-National Homelessness Initiative	95.8	**Fact Sheet #6**
POLICY, PROGRAM AND SERVICE DELIVERY SUPPORT		
Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market	2.0	
Toronto Waterfront Revitalization Initiative [b]	15.6	

(S) Statutory Payments

a. Total amount included in the reference level in 2004-2005 for this non-statutory transfer payment has been transferred from Workplace Skills to Employment Program. This amount was presented under Employment Programs in HRSDC's *2003-2004 Departmental Performance Report*.

b. Details on the Toronto Waterfront Revitalization Initiative will be presented in the Citizenship and Immigration Canada's *2004-2005 Departmental Performance Report*.

FACT SHEET # 1

Youth Employment Strategy*

Start Date: 1997	**End Date:** Ongoing	**Total Funding:** Ongoing

Description of Transfer Payment Program:
Transfer payments made under the Youth Employment Strategy (YES) are predominantly in the form of contributions from participating departments for wage subsidies for participant youth or for the development and delivery of youth support services. Such support services include client assessment and case management services and employability tools to help participants acquire needed skills. Transfer payments contribute directly to the program objectives by encouraging organizations to create meaningful skills-enhancement opportunities for youth, providing the supporting services approach or providing all youth with employment and career-related tools and information.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:
The YES will continue to be delivered in partnership with the private sector and non-governmental organizations (NGOs) through the collective efforts of 13 Government of Canada departments, agencies and corporations, with HRSDC in the lead role. The YES will continue to create employment and service initiatives for youth through partnerships with business, labour, industry, not-for-profit and voluntary organizations, Aboriginal and rural remote communities, and other levels of government.

The common key results commitments for all initiatives receiving funding under the YES over the period 2003–2008 are:

- Participants will gain or enhance employability skills from work experience or tailored interventions.
- A portion of youth participants will return to school to further their education/skills development and/or become employed or self-employed.

Achieved results or progress made:
In 2004-2005, HRSDC YES programs assisted 63,500 Youth clients, of whom 4,777 became employed or self-employed and approximately 50,000 returned to school.

FINANCIAL DETAILS ($ million)

	2003-2004	2004-2005			
	Actual	Planned Spending	Authorities	Actual	Variance
Grants	0.1	1.0	1.0	0.1	0.9
Contributions	202.4	243.7	203.0	187.6	56.1
Other Transfer Payments	-	-	-	-	-
Total – Transfer Payment Program	202.5	244.7	204.0	187.7	57.0

Comments on variances:
Lapsing funds for 2004-2005 were due to a number of factors including delays in project approvals, the level of the delegation of authority and the introduction of Internal Review Committees. Steps have been taken to increase the delegation of authority and to simplify the Internal Review Committee process in order to maximize budget expenditure.

Significant evaluation findings and URL to last evaluation:
A Formative Evaluation was conducted in 2004-2005. The report is being finalized and is expected to be completed in 2005.

* Refer to HRDC's previous Departmental Performance Report (DPR) for 2002-2003 financial information. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditures for HRSDC is not available.

Monthly Cash Disbursement

FACT SHEET # 2

National Literacy Program*

Start Date: 1986	**End Date:** March 31, 2006	**Total Funding:** $29.3 million

Description of Transfer Payment Program:
With our partners, we support activities to improve literacy skills in Canada.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:
To increase literacy opportunities and take-up so that people improve their literacy skills.

To work toward making Canada's social, economic and political life more accessible to people with weak literacy skills.

Achieved results or progress made:
HRSDC supported a total of 233 new projects to help organizations support initiatives increasing literacy levels of Canadians. This included 13 projects supporting access to family literacy in official language minority communities as well as the training of 177 literacy practitioners.

HRSDC also worked with labour and private sector organizations to implement 22 projects for organizations to support workplace literacy initiatives.

FINANCIAL DETAILS ($ million)

	2003-2004	2004-2005			
	Actual	Planned Spending	Authorities	Actual	Variance
Grants	28.0	28.4	26.5	26.5	1.9
Contributions	1.9	0.9	3.8	3.7	(2.8)
Other Transfer Payments					
Total – Transfer Payment Program	29.9	29.3	30.3	30.2	(0.9)

Comments on variances: N/A

Significant evaluation findings and URL to last evaluation:
http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_report.report_index

* Refer to HRDC's previous Departmental Performance Report (DPR) for 2002-2003 financial information. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditures for HRSDC is not available.

Monthly Cash Disbursement

FACT SHEET # 3

Canada Learning Bond*

Start Date: 2004	**End Date:** Ongoing	**Total Funding:** Not Applicable

Description of Transfer Payment Program:
The purpose of the Canada Learning Bond is to encourage eligible low-income families to save for the post-secondary education of children through Registered Education Savings Plans.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:
Our main program objective is to increase the participation rate of low-income Canadians in post-secondary education through savings incentives. By increasing the financial capacity of Canadians to attend post-secondary education, the Canada Learning Bond contributes to the development of more skilled and more knowledgeable Canadians able to participate more fully in the workplace and society.

Achieved results or progress made:
The Canada Learning Bond is a new initiative announced in the 2004 Budget which provides up to $2,000 of education savings over 16 years for children of low-income families that are eligible to receive the National Child Benefit Supplement.

During 2004-2005, the department worked with partners to prepare the program design and regulatory changes necessary to implement the new Canada Learning Bond. As a result, the new *Canada Education Savings Act* received royal assent on December 15, 2004.

FINANCIAL DETAILS ($ million)

	2003-2004	2004-2005			
	Actual	Planned Spending	Authorities	Actual	Variance
Grants – Statutory	-	85.0	-	-	85.0
Contributions					
Other Transfer Payments					
Total – Transfer Payment Program	-	85.0	-	-	85.0

Comments on variances: Canada Learning Bond payments started in July 2005.

Significant evaluation findings and URL to last evaluation: None

* Refer to HRDC's previous Departmental Performance Report (DPR) for 2002-2003 financial information. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditures for HRSDC is not available.

FACT SHEET # 4

Canada Education Savings Grant*

Start Date: 1998	**End Date:** Ongoing	**Total Funding:** Not Applicable

Description of Transfer Payment Program:
The purpose of the Canada Education Savings Grant (CESG) is to encourage Canadians to save for the post-secondary education of children through Registered Education Savings Plans.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:
Our main program objective is to increase the participation rate by all Canadians in post-secondary education through savings incentives. By increasing financial capacity to attend post-secondary education, the Canada Education Savings (CES) Program contributes to the development of more skilled and more knowledgeable Canadians able to fully participate in the workplace and society.

Achieved results or progress made:
The department estimates that about 126,000 Canadians accessed post-secondary education learning opportunities as a result of the CESG during the year.

As of March 31, 2005 we estimate that about 30 percent of Canadians under 18 are beneficiaries of Registered Education Savings Plans (RESP) and benefit from the CESG, versus 4.1 percent in 1998.

Since inception of the CESG in 1998, $2.4 billion ($426 million in 2004-2005) in grants has been paid to more than two million beneficiaries of RESPs which corresponds to over $15 billion ($2 billion in 2004-2005) in private savings for the post-secondary education of children.

During 2004-2005, the department worked with partners to prepare the legislative and program design modifications necessary to implement the 2004 Budget announcements regarding the new Canada Learning Bond and enhancements to the CESG. These include an increased match rate for low- and middle-income families. As a result, the new *Canada Education Savings Act* received royal assent on December 15, 2004.

The department will begin delivering the Alberta Centennial Education Savings Plan on behalf of the Province of Alberta on a cost-recovery basis during 2005.

FINANCIAL DETAILS ($ million)

	2003-2004	2004-2005			
	Actual	Planned Spending	Authorities	Actual	Variance
Grants – Statutory	394.1	405.0	426.0	426.0	(21.0)
Contributions					
Other Transfer Payments					
Total – Transfer Payment Program	394.1	405.0	426.0	426.0	(21.0)

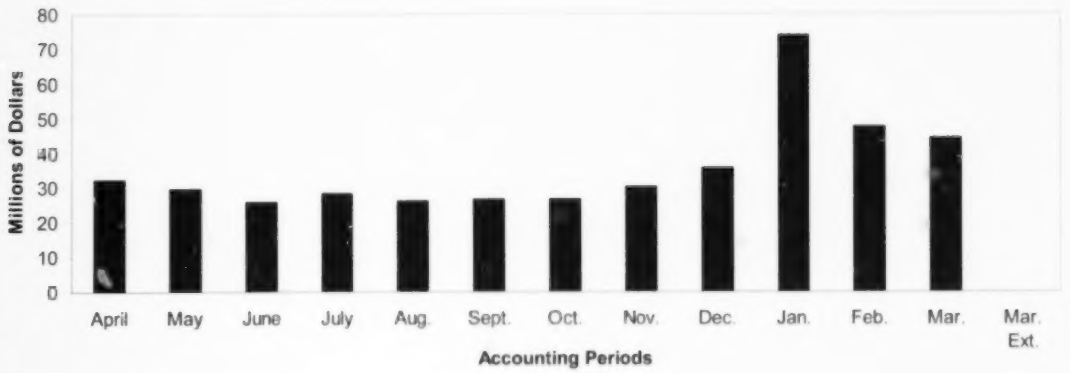
Comments on variances:
The 2004 Budget announcements, namely the enhanced CESG and the Canada Learning Bond, unexpectedly increased the overall awareness of the Program, resulting in a higher than expected demand for CESG.

Significant evaluation findings and URL to last evaluation:
The 2002 formative evaluation revealed significant differences in program awareness and participation by income group. Based on these findings, new savings incentives announced in the 2004 Budget–the Canada Learning Bond and enhancements to the CESG–are now being implemented.

Link to the CES Program Formative Evaluation: http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_report.report_index

* Refer to HRDC's previous Departmental Performance Report (DPR) for 2002-2003 financial information. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditures for HRSDC is not available.

Monthly Cash Disbursement



FACT SHEET # 5

Canada Study Grants*

Start Date: 1995 **End Date:** Ongoing **Total Funding:** Not Applicable

Description of Transfer Payment Program:
Currently, the Canada Study Grants Program provides non-repayable funding to students with permanent disabilities, students with dependants, high-need part-time students and female doctoral students.

On August 1, 2005, two new Canada Access Grants will be made available to eligible students. First-time, first-year students from low-income families will be eligible to receive the Canada Access Grant for Students from Low-income Families, which will cover 50% of the student's first-year tuition up to $3,000. The Canada Access Grant for Students with Permanent Disabilities will provide students with permanent disabilities with up to $2,000 in grant funding before they are awarded loan funding.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:
Canada Study Grants and Canada Access Grants are intended to assist individuals overcome particular barriers to accessing a post-secondary education. Students with permanent disabilities, high-need part-time students, women in doctoral studies, students with dependants, and students from low-income families may be eligible to receive non-repayable financial assistance in addition to Canada Student Loans.

Achieved results or progress made:
The department prepared regulatory changes necessary to implement a 2004 Budget announcement regarding the creation of two new Canada Access Grants to assist first-year post-secondary education students from low-income families and to assist students with permanent disabilities.

FINANCIAL DETAILS ($ million)

	2003-2004	2004-2005			
	Actual	Planned Spending	Authorities	Actual	Variance
Grants –Statutory	66.8	79.8	64.5	64.5	15.3
Contributions					
Other Transfer Payments					
Total – Transfer Payment Program	66.8	79.8	64.5	64.5	15.3

Comments on variances: The variance between planned and actual spending above is because some provinces did not require their second Canada Study Grants installment or have requested a partial payment only.

Significant evaluation findings and URL to last evaluation:
http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_report.report_index

* Refer to HRDC's previous Departmental Performance Report (DPR) for 2002-2003 financial information. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditures for HRSDC is not available.

Monthly Cash Disbursement

FACT SHEET # 6

National Homelessness Initiative*

Start Date: 1999 **End Date:** 2006 **Total Funding:** $676 million

Description of Transfer Payment Program:
The National Homelessness Initiative (NHI), a community-based initiative, provides supports to 61 Canadian designated communities and some rural communities. The extension of the NHI will help communities build on their successes and focus on interventions to help prevent and break the cycle of homelessness.

Communities are encouraged to work together with provincial, territorial and municipal governments as well as the private and not-for-profit sectors to address the needs of homeless people and take steps to reduce and prevent homelessness.

Through the NHI, the Government of Canada will provide funding over three fiscal years, from 2003-2004 to 2005-2006, to help reduce homelessness. The NHI includes the following components: Supporting Communities Partnership Initiative (SCPI); Urban Aboriginal Homelessness (UAH); Regional Homelessness Fund (RHF); National Research Program (NRP); Homeless Individuals and Families Information System (HIFIS) Initiative; and Surplus Federal Real Property for Homelessness Initiative (SFRPHI).

The NHI is a class contribution and class grant program. It comprises the SCPI (class contribution), UAH (class contribution), the RHF (class contribution) and the NRP (class contribution and class grant). The HIFIS Initiative and the SFRPHI are noted as information to their involvement within the larger initiative of the Government of Canada.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:
Objectives of extended initiative:
To develop a comprehensive continuum of supports to help homeless Canadians move out of the cycle of homelessness and prevent at-risk persons from falling into homelessness, by providing communities with the tools to develop a range of interventions to stabilize the living arrangements of homeless individuals and families–encouraging self-sufficiency where possible–and prevent those from falling into homelessness. To ensure sustainable capacity of communities to address homelessness by enhancing community leadership and broadening ownership–by the public, non-profit and private sectors–on the issue of homelessness in Canada.

Expected results and outcomes of extended initiative:
Enhanced supports and services available to meet the needs of homeless individuals and families and those at risk of homelessness.
Increased knowledge and understanding of homelessness.
Broader engagement of partners to address homelessness.

Achieved results or progress made:
Strengthened community capacity to address gaps in the continuum of supports at the local level.
Fostered collaboration among communities, all orders of government, the private sector, unions and non-governmental organizations in addressing homelessness.
Increased knowledge and understanding of homelessness issues and trends to develop effective solutions.

FINANCIAL DETAILS ($ million)

	2003-2004	2004-2005			
	Actual	Planned Spending	Authorities	Actual	Variance
Grants	0.2	1.2	1.2	0.6	0.6
Contributions	129.7	167.9	188.0	95.8	72.1
Other Transfer Payments					
Total – Transfer Payment Program	129.9	169.1	189.2	96.4	72.7

Comments on variances:
The primary reasons for the variances are:

- During 2003-2004, most of the communities were actively engaged in finalizing activities of the original Initiative. This caused a delay in delivering the NHI in the extended Initiative for the start of 2004-2005.
- Some of the capital projects in larger community entities were delayed as a result of NIMBY ("not in my backyard") issues, zoning and legislative processes.

- Unspent Grants and Contributions will be re-profiled to 2005-2006

Significant evaluation findings and URL to last evaluation:
The evaluation of the original initiative (1999–2003) found that substantial progress was made in most areas. The majority of communities benefited from the NHI in terms of increased community capacity and the implementation of a planned approach to addressing homelessness. In every community examined, more facilities and services are in place to assist the homeless population, and new or enhanced structures have been established to support the development of community capacity.

Eight areas for improvement have been identified, including a need to develop clear roles and responsibilities for senior management in federal departments and regions; increase collaboration between the three orders of government; increase the focus on transitional and supportive housing; build community capacity in Aboriginal communities; provide a longer timeframe for communities to do their work; continue support for community development initiatives; provide clearer standards and guidelines to help improve the quality of community plans; and continue efforts to develop research on homelessness.
http://edd.prv.pls/edd.v_report.a?p_site=EDD&sub=SPAH203_03

* Refer to HRDC's previous Departmental Performance Report (DPR) for 2002-2003 financial information. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditures for HRSDC is not available.

Monthly Cash Disbursement

FACT SHEET # 7

Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS)*

Start Date: 1999	**End Date:** Ongoing	**Total Funding:** Ongoing

Description of Transfer Payment Program:
Transfer payments made under the Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS) are predominantly in the form of contributions for Aboriginal organizations. The AHRDS provides support to Aboriginal organizations to design and deliver:

- labour market development programs to assist Aboriginal people, including Aboriginal persons with disabilities, prepare for, obtain and maintain meaningful and sustainable employment;
- special programs to assist Aboriginal youth make successful transitions from school to work or to support their return to school; and
- child care programs.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:
To support Aboriginal organizations in developing and implementing labour market, youth and child care programs that are designed to address the local and regional needs of Aboriginal people. This programming will:

- assist Aboriginal individuals to prepare for, obtain and maintain employment, thereby resulting in savings to income support programs;
- assist Aboriginal youth (a person normally from 15 to 30 years of age) in preparing for, obtaining and maintaining employment and in making a successful transition into the labour market, thereby resulting in increased employment; and
- increase the supply of quality child care services in First Nations and Inuit communities, thereby raising the availability of distinct and diverse services in these communities to a level comparable to that of the general population.

Achieved results or progress made:
Assisted approximately 51,500 Aboriginal clients, of whom 15,000 became employed or self-employed, and approximately 5,675 returned to school. Some 14,904 child care spaces will continue to be supported and occupied.

FINANCIAL DETAILS ($ million)

	2003-2004	2004-2005			
	Actual	Planned Spending	Authorities	Actual	Variance
Grants					
Contributions	260.0	243.2	258.7	257.3	(14.1)
Other Transfer Payments					
Total – Transfer Payment Program	260.0	243.2	258.7	257.3	(14.1)

Comments on variances:
Variances from Forecasted Expenditures and Actual Expenditures are due to increases in the AHRDS budgets that were funded internally by the department.

Significant evaluation findings and URL to last evaluation:
The review of the AHRDAs was completed by the Program Evaluation Directorate, HRSDC, and approved by the Audit and Evaluation Committee in December 2004. It is planned to be released and published in September 2005.

Evidence from the review highlighted the following positive impacts of the AHRDAs:

- strong and consistent support for the AHRDS model of program and service delivery by AHRDA users (particularly relating to local decision-making and community-based service delivery);
- considerable sophistication being developed in strategic and operational planning;
- significant use of partnerships (both public and private) to coordinate programming among public bodies and leverage resources from private and public organizations;
- positive contribution of partnership approach to program design, program delivery and capacity development; and
- exploratory survey results point to potential positive effects from the AHRDAs in improving the employability of individual clients assisted, and making a difference in the quality of life of individuals and communities.

The review also identified the following issues as requiring follow-up:

- the need to improve quality and reliability of administrative follow-up data, including definitions of program interventions and program outcomes and the relationship between interventions and outcomes;
- the need to accurately and comprehensively measure unpaid Employment Insurance and Social Assistance benefits;
- the need to expand outcome measures to include other indicators (e.g., basic skills acquisition, high school equivalency attainment);
- the need for consistency of operational flexibility, with regard to issues such as client eligibility as well as eligible expenses;
- the need to have clear program safeguards in place in all cases to ensure that overlap and duplication are addressed; and
- the need to examine comprehensively the use of capacity building funding.

A management response includes actions to enhance clarity and consistency in the understanding and application of AHRDA operational activities related to program design, delivery and results-based accountability.

* Refer to HRDC's previous Departmental Performance Report (DPR) for 2002-2003 financial information. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditures for HRSDC is not available.

The AHRDS actual spending includes a contribution to the National Aboriginal Achievement Foundation in the amount of $340,000 on behalf of Canadian Heritage.

Monthly Cash Disbursement

FACT SHEET # 8

Older Workers Pilot Projects*

Start Date: June 1999 **End Date:** May 2006 **Total Funding:** $55 million

Description of Transfer Payment Program:
The Older Workers Pilot Projects Initiative (OWPPI) represents an important opportunity to test innovative approaches to help older workers obtain employment or remain employed. Projects are designed, developed and evaluated by the provinces and territories in collaboration with the Government of Canada. Participants are older workers, normally between the ages of 55 and 64, who are unemployed or job threatened.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:
The objective of the OWPPI is to test employability approaches for older workers by funding pilot projects designed to re-integrate displaced older workers into sustainable employment, or maintain in employment older workers threatened with displacement. This objective supports HRSDC's human resources investment priorities aimed at helping clientele with particular labour market needs and issues, broadening partnerships to enhance and integrate programming and focusing on prevention.

The main program outcomes will focus on enhanced employability and long-term employment of older workers and the level to which the program helped them achieve greater employability and obtain and sustain employment.

Achieved results or progress made:
A total of 12 projects with at least 1,000 participants were anticipated in 2004-2005. Twenty six projects with 1,734 participants were approved.

FINANCIAL DETAILS ($ million)

	2003-2004	2004-2005			
	Actual	Planned Spending	Authorities	Actual	Variance
Grants					
Contributions	11.9	5.0	5.0	5.0	0.0
Other Transfer Payments					
Total – Transfer Payment Program	11.9	5.0	5.0	5.0	0.0

Comments on variances:
The results exceed the expectations. Much of this is because Quebec funded 17 projects.

Significant evaluation findings and URL to last evaluation:
Preliminary findings from evaluations received so far show:

- There is interest among participants for programs combining job placement and training components.
- There is low interest among participants and employers for retention and awareness type programming.
- Needs determination and individually tailored programming are important.
- Partnerships at the community level enhance project effectiveness and participant satisfaction.
- Duration of projects should allow for a comprehensive approach.
- It is important to strategically market and promote projects to sponsors and participants because take-up for projects targeted to older workers is sometimes low.
- Formal and informal training are helpful for older workers to successfully transition into paid employment.

Older worker projects that ended March 31, 2004 must be evaluated. Most evaluations have been received and an analysis of the findings will begin soon. An overall summary report identifying key lessons will be prepared in the fall and will be used to inform policy and programming for older workers at both the federal and provincial/territorial levels of governments.

* Refer to HRDC's previous Departmental Performance Report (DPR) for 2002-2003 financial information. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditures for HRSDC is not available.

Monthly Cash Disbursement

FACT SHEET # 9

Aboriginal Skills and Employment Partnerships (ASEP) and Voisey's Bay*

Start Date: ASEP 2003 Joint Voisey's Bay Employment and Training Authority (JETA) 2003	**End Date:** ASEP 2008 JETA 2006	**Total Funding:** ASEP $85 million JETA $25 million

Description of Transfer Payment Program:
The Aboriginal Skills and Employment Partnership (ASEP) initiative is a targeted Aboriginal skills development program designed to promote maximum employment for Aboriginal people on major economic developments through a collaborative partnership approach. It is designed to address a broad spectrum of skills and learning needs and provide access to jobs.

The Voisey's Bay initiative will provide Aboriginal people with the skills needed to take advantage of employment opportunities at the Voisey's Bay Mine/Concentrator Project as well as opportunities related to any spin-off activities. This will include the potential for new Aboriginal enterprises.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:
Objective(s):
ASEP: The overall objective of the ASEP initiative is sustainable employment for Aboriginal people leading to lasting benefits for Aboriginal communities, families and individuals. The initiative aims to promote maximum employment for Aboriginal people on major economic developments through a collaborative partnership approach.

Voisey's Bay: The overall objective is to provide interventions that will assist Innu, Inuit and Métis prepare, obtain, maintain and advance in jobs at all levels at the Voisey's Bay Mine/Concentrator Project.

Expected results and outcomes for ASEP and Voisey's Bay:
- increased skills level in the Aboriginal workforce;
- increased direct and indirect employment for Aboriginal peoples across Canada;
- decreased Aboriginal unemployment and dependency on social assistance;
- improved education levels (i.e. literacy, numeracy, computer skills, post-secondary certification);
- increased Aboriginal business opportunities; and
- a more diversified workforce within communities.

Achieved results or progress made:
Under ASEP, during 2004-2005, 567 Aboriginal clients were served, of whom 60 became employed following the intervention. In addition, the employment of Aboriginal clients resulted in $191,190 in unpaid social assistance benefits.

Under Joint Voisey's Bay Employment Training Authority (JETA), during 2004-2005, 369 Aboriginal clients were served, of whom 45 became employed following the intervention. In addition, the employment of Aboriginal clients resulted in $8,914 in unpaid social assistance benefits.

FINANCIAL DETAILS ($ million)

	2003-2004	2004-2005			
	Actual	Planned Spending	Authorities	Actual	Variance
Grants					
Contributions	7.4	30.5	30.5	18.2	12.3
Other Transfer Payments					
Total – Transfer Payment Program	7.4	30.5	30.5	18.2	12.3

Comments on variances: N/A

Significant evaluation findings and URL to last evaluation: None to date

* Refer to HRDC's previous Departmental Performance Report (DPR) for 2002-2003 financial information. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditures for HRSDC is not available.

Monthly Cash Disbursement

FACT SHEET # 10

Official Language Minority Communities Support Fund*

Start Date: April 1, 2004 **End Date:** March 31, 2005 **Total Funding:** $8 million

Description of Transfer Payment Program:
The Support Fund for Official Language Minority Communities is delivered under the authority of section 6 of the *Department of Human Resources Development Act*, which provides the Minister with authority relating to the development of Canada's human resources to enhance employment, encourage equality and promote social inclusion.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:
The objective of the Support Fund is to ensure continuity of activities and funding for the organizations that foster the development of human resources, economic growth, and job creation and retention in official language minority communities.

Short term

- continued viability of the infrastructures and networks as mechanisms for government supporting official language minority communities;
- improved knowledge of official language minority communities from community profiles–the information will be used to guide funding decisions, benchmarking and assessing progress and future evaluation;
- increased official language minority community capacity, at the organization and network levels, to produce community development plans and projects;
- through networking, promotion and communication, increased awareness and understanding among the national committee and the federal government departments that have signed the Memoranda of Understanding with the national committees about the issues of official language minority community development and approaches to strengthen the communities; and
- increased capacity of the Secretariat and regional coordinators with section 41 responsibilities to advise and support the funded committees.

Medium term

- increased leverage, within federal government departments and agencies that have signed the Memoranda of Understanding and from external bodies, of financial and other support for official language minority communities for community development projects; and
- federal departments and agencies taking into account the needs of official language minority communities during the development and delivery of their policies and programs, particularly those of human resources and economic development.

Long term

- critical mass of local human resources in official language minority communities capable of promoting and implementing their own development;
- increased diversity of funding bases for the national committees, the Réseau de développement économique et d'employabilité and Community Economic Development and Employability Committees; and
- increased economic and job growth in official language minority communities.

Achieved results or progress made:
The Support Fund has helped to establish a national infrastructure that is consistent with its objectives.

- There is evidence that the Support Fund is helping to mobilize communities and increase community capacity for economic development and employment.
- A Management Response to the Audit and Evaluation report addressing the observations of the report was prepared and approved.
- A Memorandum to Cabinet was approved followed by the approval of the TB submission on August 31, 2004 to implement the Interim Support Fund for the period April 1, 2004 to March 31, 2005.
- The department has secured authorities for long-term funding mechanisms and program delivery models that take into account all the human resources, economic development and community capacity-building issues facing official language minority communities.
- Long-term funding was accomplished through approval of a Memorandum to Cabinet and Treasury Board submission for the new Enabling Fund (effective April 1, 2005 to March 31, 2008).

FINANCIAL DETAILS ($ million)					
	2003-2004	2004-2005			
	Actual	Planned Spending	Authorities	Actual	Variance
Grants					
Contributions	-	8.0	7.4	7.0	1.0
Other Transfer Payments					
Total – Transfer Payment Program	-	8.0	7.4	7.0	1.0

Comments on variances: N/A

Significant evaluation findings and URL to last evaluation:
The Support Fund Evaluation report showed that progress has been achieved in three years. The Support Fund enabled the Comité national de développement économique et d'employabilité (referred to as the Francophone Committee) and the National Human Resources Development Committee for the English Linguistic Minority (referred to as the Anglophone Committee) to establish from the ground up a network of delegated organizations, the Réseau de développement économique et d'employabilité (RDEEs) and the Community Economic Development and Employability Committees (CEDECs) throughout the country which allows them to implement their strategic plans. The official language minority communities did not have these infrastructures and capacities prior to 1999.

The evaluation emphasizes the relevance of the Support Fund and its consistency with section 41 of the *Official Languages Act*. The document also makes a number of positive observations, such as the establishment of a Canada-wide infrastructure and the multiplying and leveraging effects in terms of investment and partnerships. It notes, however, there is a dichotomy between the objectives of the Support Fund and those of the Employment Benefits and Support Measures (EBSM)–its funding source–especially with respect to economic development.

The evaluation mentions some early signs that the Support Fund is beginning to mobilize communities and build their capacities in terms of economic growth and employability. It also shows that a number of systems still need to be put in place and some adjustments made to the administration of the Support Fund, including data collection, the development of a comprehensive framework of performance indicators and a better knowledge of the needs of the local labour market of the communities.

* Refer to HRDC's previous Departmental Performance Report (DPR) for 2002-2003 financial information. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditures for HRSDC is not available.

Monthly Cash Disbursement

FACT SHEET # 11

Foreign Credential Recognition

Start Date: 2003-2004 **End Date:** 2008-2009 and ongoing **Total Funding:** $1.4 million

Description of Transfer Payment Program:
The Foreign Credential Recognition (FCR) Program provides financial and strategic support to partners, including provinces and territories, sector councils, regulatory bodies, immigrant-serving organizations and post–secondary educational institutions, to develop a pan-Canadian approach to assessing and recognizing foreign credentials within targeted occupations and sectors of the economy to facilitate entry into, and mobility within, the Canadian labour market.

The FCR Program supports the research and project-based activities of partners to develop tools and processes to assess and recognize foreign credentials in targeted occupations and sectors. The goal of the program is to deliver on its mandate of improving the labour market outcomes of internationally trained workers in targeted occupations and sectors.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:
As the actual implementation of FCR rests with partners, the program primarily plays a support role in the development of tools and processes to assess and recognize foreign credentials. Efforts focus on achieving the following short-, medium- and long-term outcomes in support of the program's overarching ultimate objective.

In the short term, the program will work in partnership to:

- increase the understanding, consensus and commitment on issues and potential solutions related to FCR;
- increase the knowledge of what works in developing a pan-Canadian process for FCR;
- identify sectors and occupations facing current and emerging critical shortages that could be addressed by interventions from the program; and
- enhance national coordination of partnership activities with regards to FCR.

In the medium- and long-term, the program will work in partnership to:

- increase the awareness, availability and use of tools and processes for employers and regulators to assess and recognize foreign credentials;
- standardize pan-Canadian FCR processes in targeted occupations and sectors;
- improve the ability of sectors, employers and regulators to assess and recognize internationally trained workers; and
- reduce the barriers to entering the labour market for internationally trained workers.

The program will work with partners to achieve these short-, medium and long-term outcomes to meet its ultimate objective of improving labour market outcomes in targeted occupations and sectors of internationally trained workers.

Achieved results or progress made:
The most significant achievement for 2004-2005 was the development of the Internationally Trained Workers Initiative (ITWI).

FINANCIAL DETAILS ($ million)

	2003-2004	2004-2005			
	Actual	Planned Spending	Authorities	Actual	Variance
Grants					
Contributions	-	7.7	5.5	1.4	6.3
Other Transfer Payments					
Total – Transfer Payment Program	-	7.7	5.5	1.4	6.3

Comments on variances:
The variance can be attributed to slower than anticipated project proposal development and submission from our partners. This may be due in part to the fact that the launch of the FCR Program took place later than expected (April 2005). Many of the projects funded are multi-year, with the first year serving to "ramp-up" project activities.

Significant evaluation findings and URL to last evaluation:
A formative evaluation is scheduled for this program in 2005-2006.

Monthly Cash Disbursement

FACT SHEET # 12

Sector Council Program*

Start Date: 2002-2003	**End Date:** 2006-2007 and ongoing	**Total Funding:** $33.7 million

Description of Transfer Payment Program:
The Sector Council Program supports research and project-based activities proposed by sector councils, as well as ad hoc national sector-like organizations working on skills and learning issues.

The program supports sector council activities that include:

- sector human resources studies that identify current and emerging trends and skill needs;
- occupational/skills standards that describe skills and knowledge needed to perform competently in the workplace;
- building strong business–education linkages and relationships that result in core curriculum tailored to industry requirements;
- projects that assist sector councils and other sector groups to ensure that workers can get the skills required for the workplace; and
- programs to build the infrastructure and institutional capacity needed to implement human resources strategies.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:
While the specific goals of the industry-sponsored sector councils may vary, depending on the particular needs of the sector, some interests and objectives are common.

In the short term, the program and sector councils will continue to work in partnership to:

- develop new and innovative solutions to human resources and skills issues by:
  - increasing consensus and understanding of skills, occupational needs and labour market issues;
  - increasing availability and use of products and services to help industry address their human resource issues;
  - enhancing labour market transition (facilitating labour market entry and career progression); and
  - enhancing collaboration, action and investment by industry.
- address current and emerging skills and human resource issues:
  - increasing sectoral capacity by sharing best practices and innovative ideas between councils and across sectors and industries;
  - encouraging learning systems to be more responsive to the labour market by developing educational curricula that develop and refine skills needed by industries and employers in Canada's labour market; and
  - promoting the workplace as a learning place by encouraging employers and industry to increase training investment in their employees.

Achieved results or progress made:
The most significant achievement of 2004-2005 was to increase the total number of sector councils to 30 bringing the total percentage of labour market coverage to 49 percent.

FINANCIAL DETAILS ($ million)

	2003-2004	2004-2005			
	Actual	Planned Spending	Authorities	Actual	Variance
Grants					
Contributions	14.0	17.9	17.6	15.4	2.5
Other Transfer Payments					
Total – Transfer Payment Program	14.0	17.9	17.6	15.4	2.5

Comments on variances: The variance can be attributed to slower than anticipated project proposal development and submission from our partners. Many of the projects funded are multi-year, with the first year serving to "ramp-up" project activities.

Significant evaluation findings and URL to last evaluation:
The summative evaluation of the Sector Council Program will be commencing and is expected to be completed by 2006-2007. An interim report is expected in October 2005 and the final report is expected in October 2006.

* Refer to HRDC's previous Departmental Performance Report (DPR) for 2002-2003 financial information. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditures for HRSDC is not available.

Monthly Cash Disbursement

FACT SHEET # 13

Canada Student Loans Program – Direct Financing Arrangement*

Start Date: 2000 **End Date:** Ongoing **Total Funding:** N/A

Description of Transfer Payment Program:
This transfer payment represents the costs to the Canada Student Loans Program (CSLP) of providing student financial assistance under the Direct Loan regime. It covers costs associated with Interest Relief (IR), Debt Reduction in Repayment (DRR), and loan forgiveness in the event of a borrower's permanent disability or death.

This transfer payment also reflects alternative payments made to provinces not participating in the CSLP. Alternative payments are assessed based on the extent to which student financial assistance in these provinces mirrors the student financial assistance offered through the CSLP.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:
Providing debt management assistance to borrowers experiencing difficulties in repayment.
This transfer payment also provides the necessary funds to ensure that all Canadians, regardless of their province of residence, have access to equitable and comparable student financial assistance measures.

Achieved results or progress made:
In 2004, the CSLP began to implement enhancements to the debt management measures it offers, as was committed in the 2004 Budget.

Budget 2004 committed to improving IR and DRR. Effective August 1, 2005, an enhanced IR allows more borrowers to access IR by increasing income thresholds by 5%. Effective August 1, 2005, an enhanced DRR raises the maximum amount of debt reduction from $20,000 to $26,000.

Post-secondary education students in Quebec, the Northwest Territories and Nunavut continue to access financial assistance similar to the assistance provided to students in those jurisdictions that participate in the CSLP.

FINANCIAL DETAILS ($ million)

	2003-2004	2004-2005			
	Actual	Planned Spending	Authorities	Actual	Variance
Grants					
Contributions – Statutory	266.3	157.2	206.1	206.1	(48.9)
Other Transfer Payments					
Total – Transfer Payment Program	266.3	157.2	206.1	206.1	(48.9)

Comments on variances:
Starting in 2003-2004, there was a change in the methodology (to the accrual method) to record the amount of Alternative Payments. As a result, the actual spending amount for 2004-2005 recorded for Alternative Payment represents the annual charge as required under accrual accounting. However, the 2004-2005 Planned Spending figure above is the forecasted disbursed amount of Alternative Payments to be disbursed.

Significant evaluation findings and URL to last evaluation:
http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_report.report_index

* Refer to HRDC's previous Departmental Performance Report (DPR) for 2002-2003 financial information. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditures for HRSDC is not available.

Monthly Cash Disbursement

FACT SHEET # 14

Canada Student Loans Program – Liabilities

Start Date: 1964 **End Date:** Ongoing **Total Funding:** N/A

Description of Transfer Payment Program:
This transfer payment represents the costs to the Canada Student Loans Program (CSLP) for the payment of claims submitted by financial institutions in relation to defaulted Canada Student Loans administered by them under the Guaranteed Loan regime, as well as loan forgiveness due to a borrower's permanent disability or death.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:
This transfer payment allows the Government of Canada to meet its obligations to financial institutions pursuant to the *Canada Student Loans Act*.

Achieved results or progress made: N/A

FINANCIAL DETAILS ($ million)

	2003-2004	2004-2005			
	Actual	Planned Spending	Authorities	Actual	Variance
Grants					
Contributions – Statutory	(28.1)	18.9	(24.1)	(24.1)	43.0
Other Transfer Payments					
Total – Transfer Payment Program	(28.1)	18.9	(24.1)	(24.1)	43.0

Comments on variances: The variance between planned and actual spending above is the result of the fact that the actual spending is presented net of the recoveries on claims while the planned spending represents the forecasted expenditure of claims payments only.

Significant evaluation findings and URL to last evaluation:
http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_report.report_index

NOTE: Includes recoveries on guaranteed loans

Monthly Cash Disbursement

FACT SHEET # 15

Canada Student Loans Program – Interest Payments and Liabilities*

Start Date: 1995 **End Date:** Ongoing **Total Funding:** N/A

Description of Transfer Payment Program:
This transfer payment represents the costs to the Canada Student Loans Program (CSLP) of providing student financial assistance under the Risk-shared Loan regime. It covers costs associated with in-study interest subsidy provided to full-time students, Interest Relief, Debt Reduction in Repayment, loan forgiveness in the event of a borrower's permanent disability or death, risk premiums paid to financial institutions under this loan regime, and payments made to financial institutions in relation to loans returned to government for collection activities.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:
Providing benefits to borrowers with risk-shared Canada Student Loans and compensating financial institutions for the management and administration of Canada Student Loans in accordance with the *Canada Student Financial Assistance Act* (CSFAA).

Achieved results or progress made:
Students continue to receive in-study student financial assistance and debt management assistance in repayment.

Canada meets its obligations as set out under the CSFAA and in agreements with financial institutions.

FINANCIAL DETAILS ($ million)

	2003-2004	2004-2005			
	Actual	Planned Spending	Authorities	Actual	Variance
Grants					
Contributions – Statutory	105.2	75.4	86.0	86.0	(10.6)
Other Transfer Payments					
Total – Transfer Payment Program	105.2	75.4	86.0	86.0	(10.6)

Comments on variances: The variance between planned and actual spending is due mainly to the approval of the proposed legislative changes regarding debt management measures. (Budget 2003 effective May 2004)

Significant evaluation findings and URL to last evaluation:
http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_report.report_index

* Refer to HRDC's previous Departmental Performance Report (DPR) for 2002-2003 financial information. Historical comparison of 2002-2003 actual expenditures for HRSDC is not available.

NOTE: Includes recoveries on put-backs

Monthly Cash Disbursement

TABLE 11: FOUNDATIONS (CONDITIONAL GRANTS)[41]

The Canada Millennium Scholarship Foundation

Start Date: 2000	**End Date:** 2010	**Total Funding:** $2.5 billion

Purpose of Funding:

- The *Budget Implementation Act, 1998*, provides for the creation of the Canada Millennium Scholarship Foundation. The *Act* establishes that the Minister of Human Resources Development Canada (now Human Resources and Skills Development Canada) is responsible for tabling Foundation reports to Parliament, including the Foundation's annual report.
- The endowment is managed in accordance with the Funding Agreement between the Foundation and the Government of Canada, as represented by the Minister of Human Resources and Skills Development and the Minister of Finance.
- The objective of the Foundation is to increase access to post-secondary education by granting scholarships to students who are in financial need and who demonstrate merit.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:

The Foundation's objective is to Improve access to post-secondary education for students in financial need so that Canadians can acquire the skills needed to participate in a changing economy and society.

Achieved results or progress made (within overall departmental results achieved):

- Awarded 94,890 bursaries averaging $3,000 to post-secondary students based on financial need.
- Distributed 929 annual millennium entrance excellence awards, valued at $4,000 or $5,000, depending on the type of award, to students beginning post-secondary studies for the first time who demonstrate exceptional merit.
- In 2004-2005, 940 national in-course excellence awards were awarded, valued at $4,000 or $5,000, depending on the type of award, to upper-year post-secondary students.
- Research program into the determinants of access to higher education and the effect of current student financial assistance programs on students' behaviour completed the following in 2004-2005:
  - Publication and widespread dissemination of 2nd edition of *The Price of Knowledge: Access and Student Finance in Canada;*
  - Continuation of Millennium Research Series with the publication of 10 new research reports and notes;
  - Continued development of Millennium Pilot Projects (longitudinal research projects on means to improve access) and implementation in the classroom of the "Future to Discover" project in New Brunswick; and
  - Hosting of 2004 policy conference on "The Invisible Student," in partnership with The Canadian Association of Student Financial Aid Administrators.
- Began to implement program improvements recommended as a result of the Foundation's mid-term review. For example: negotiations began with provinces and territories 1) to improve access by including first year students in the bursary program, and 2) for pilot projects to introduce access bursaries for students from low-income backgrounds.

FINANCIAL DETAILS ($ million)

	Actual Spending 2002	Actual Spending 2003	Planned Spending 2004 (A)	Total Authorities 2004-2005	Actual Spending 2004 (B)	Variance between (A) and (B)
Conditional Grant(s)	286.9	297.7	300	N/A	300.9	(0.9)
Administration	10.4	13.8	N/A	N/A	19.0	N/A

Comments on Variances: The variance between (A) and (B) is a result of carryovers in annual allocations to the bursary program in specific provinces, which were produced as a result of student withdrawals from full-time studies or other terms and conditions of payment not being met. The resulting recovery is a cash rollover to the following year's allocation. Payout can then exceed annual allocation (A) by the amount of carryover to the following year (A) plus (B).

Significant Evaluation Findings and URL to last evaluation:
http://www.millenniumscholarships.ca/images/Reports/evaluation_en.pdf

URL to Foundation site: http://www.millenniumscholarships.ca/

URL to Foundation's Annual Report: http://www.millenniumscholarships.ca/en/aboutus/AnnualReport.asp

[41] The Frontier College Learning Foundation is not listed in this document as the funding agreement with HRSDC expired prior to 2004-2005. The Foundation was inadvertently included in the Report on Plans and Priorities for 2004-2005.

Canadian Council on Learning

Start Date: March 30, 2004 **End Date:** March 31, 2009 **Total Funding:** $85 million

Purpose of Funding:
To promote and support evidence-based decision making in all areas of lifelong learning by informing Canadians regularly on Canada's progress on learning outcomes, and promoting knowledge and information exchange among learning partners.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:
Objectives:

- research and mobilization of knowledge about learning;
- monitoring and reporting pan-Canadian progress in key aspects of learning; and
- knowledge transfer and sharing of interesting and promising practices, models and lessons learned drawn from both Canada and abroad.

Expected results and outcomes:

- pan-Canadian agreement on priorities and appropriate learning outcomes across lifelong learning;
- improved data and information on learning to address learning priorities;
- improved evidence-based decision making by users of learning information and improved learning outcomes for Canadians; and
- strengthened collaboration among organizations involved in learning information across Canada, greater use of effective practices by learning system decision makers and improved access to data and information.

In the long term, the Canadian Council on Learning will contribute to improved learning outcomes for Canadians and the improved effectiveness of the learning systems in Canada.

Achieved results or progress made (within overall departmental results achieved):

- recruitment of full Board of Directors and senior staff;
- launched Expressions of Interest process for the creation of knowledge centres in five identified areas: early childhood learning, adult learning, work and learning, Aboriginal learning, and health and learning;
- contracted with Statistics Canada to improve data collection infrastructure in area of identified need; and
- entered into discussions with the Council of Ministers of Education, Canada, and the Centre for Education Statistics Canada with respect to research, monitoring and reporting in the area of structured learning, and met with a wide range of learning partners, both governmental and non-governmental, to discuss ways of working collaboratively.

FINANCIAL DETAILS ($)

	Actual Spending 2002-2003	Actual Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005 (A)	Total Authorities 2004-2005	Actual Spending 2004-2005 (B)	Variance between (A) and (B)
Conditional Grant(s)	N/A	N/A	4,072,000	N/A	1,620,382	2,451,618

Comments on variances: Implementation of Knowledge Centres has taken longer than initially projected.

Significant evaluation findings and URL to last evaluation: N/A

URL to council site: www.ccl-cca.ca

URL to council's annual report: http://www.ccl-cca.ca/english/resources/pdf/CCL-RapportEN.pdf

Peter Gzowski Foundation for Literacy

Start Date: March 31, 2003 **End Date:** March 31, 2008 **Total Funding:** $5 million

Purpose of Funding:
The purpose of this foundation is to provide one-time funding and a vehicle for corporations and private citizens, who supported Peter Gzowski's work on literacy, to make donations in his name.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:
- increased public awareness of, and support for, literacy issues;
- leveraged funds;
- promotion of literacy and its importance; and
- literacy activities that support the promotion of literacy.

Achieved results or progress made (within overall departmental results achieved):
- national coordination of the Peter Gzowski Invitational Golf Tournaments for Literacy which raise funds to support literacy initiatives;
- literacy activities which support the raising of funds and public awareness for literacy at the local level; and
- literacy activities that support the promotion of literacy and leverage funds for literacy throughout Canada.

FINANCIAL DETAILS ($ million)

	Actual Spending 2002-2003	Actual Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005 (A)	Total Authorities 2004-2005	Actual Spending 2004-2005 (B)	Variance between (A) and (B)
Conditional Grant(s)	5	nil	nil	nil	nil	N/A

Comments on variances: N/A

Significant evaluation findings and URL to last evaluation: N/A

URL to foundation site: http://www.abc-canada.org/pgi_tournaments/

URL to foundation's annual report: N/A

Read to Me! Foundation Inc.*

Start Date: February 28, 2003 **End Date:** March 31, 2008 **Total Funding:** $1 million [1]

Purpose of Funding:
To implement a province-wide family literacy program whereby each newborn in Nova Scotia receives a tote bag of books and learning supports before leaving the hospital.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:

- to help support a child's learning from birth;
- to support parents as their children's first and most important teacher;
- to encourage a healthy learning environment in the home; and
- to encourage book sharing between parents and children as a means to facilitate bonding, talking, singing and other language activities which support early development.

Ultimately, it is expected that this initiative will contribute to improving literacy levels in Nova Scotia.

Achieved results or progress made (within overall departmental results achieved):
Read to Me! Foundation Inc. activities have focused on expansion, development, partnership building, promotion and recognition. Read to Me! Foundation Inc. has secured new partners and expanded the Nova Scotia Family Literacy Program to all 11 hospitals in Nova Scotia, increasing their reach to 10,000 babies/families per year. Full disclosure will be available in its annual report.

FINANCIAL DETAILS ($)

	Actual Spending 2002-2003	Actual Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005 (A)	Total Authorities 2004-2005	Actual Spending 2004-2005 (B)	Variance between (A) and (B)
Conditional Grant(s)	271,250	728,750	nil	nil	nil	nil

Comments on variances:

Significant evaluation findings and URL to last evaluation: N/A

URL to foundation site: www.iwkgrace.ns.ca/readtome/

URL to foundation's annual report: N/A

* This foundation was inadvertently excluded from the *2004-2005 Report on Plans and Priorities*.

1. The amount of $1 million was paid in three payments: one payment in 2002-2003 and two payments in 2003-2004. No further funding was provided to the Foundation in 2004-2005.

The Winnipeg Foundation*

Start Date: February 28, 2003	**End Date:** March 31, 2008	**Total Funding:** $1 million[1]

Purpose of Funding:
The purpose of this foundation is to help support existing and innovative family literacy initiatives in Manitoba, and more specifically to create and increase the availability of materials and resources to family literacy practitioners in the province.

Objectives(s), expected result(s) and outcomes:

- to establish the Literacy for Life endowment challenge fund which will support literacy activities at the grassroots level that support existing and innovative family literacy initiatives.
- implement literacy activities that create and increase the availability of materials and resources to the family literacy field in Manitoba.

Achieved results or progress made (within overall departmental results achieved):
See annual report for full disclosure.

FINANCIAL DETAILS ($)

	Actual Spending 2002-2003	Actual Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005 (A)	Total Authorities 2004-2005	Actual Spending 2004-2005 (B)	Variance between (A) and (B)
Conditional Grant(s)	271,250	375,000	101,360		$101,360[1]	N/A

Comments on variances: N/A

Significant evaluation findings and URL to last evaluation: N/A

URL to foundation site: www.wpgfdn.org/

URL to foundation's annual report: http://www.wpgfdn.org/fundinfo_agency.php

* This foundation was inadvertently excluded from the *2004-2005 Report on Plans and Priorities*.

1. As federal payments are contingent on funds raised by The Winnipeg Foundation, a total of $747,610 out of $1 million has been paid to the Winnipeg Foundation since February 28, 2003.

TABLE 12: RESPONSE TO PARLIAMENTARY COMMITTEES, AUDITS AND EVALUATIONS

Response to Parliamentary Committees

STANDING COMMITTEE REPORTS	COMMENTS
STANDING COMMITTEE ON HUMAN RESOURCES, SKILLS DEVELOPMENT, SOCIAL DEVELOPMENT AND THE STATUS OF PERSONS WITH DISABILITIES	
Report 2 – Study on Employment Insurance Funds adopted by Committee on December 14, 2004; presented to the House on January 31, 2005. http://www.parl.gc.ca/committee/CommitteePublication.aspx?COM=8982&Lang=1&SourceId=96486 ***Report 3 – Study on Employment Insurance Funds*** adopted by Committee on February 8, 2005; presented to the House on February 15, 2005. http://www.parl.gc.ca/committee/CommitteePublication.aspx?COM=8982&Lang=1&SourceId=100965 ***Government Response:*** Third Report of the Committee, Restoring Financial Governance and Accessibility in the Employment Insurance Program, presented to the House on May 13, 2005. http://www.parl.gc.ca/committee/CommitteePublication.aspx?COM=8982&Lang=1&SourceId=116972	With respect to the reports on Employment Insurance (EI), the government has taken steps to address the Standing Committee recommendations. Through Budget 2005, the transparency of the premium rate-setting process has been strengthened and the independence of the Canada Employment Insurance Commission has been increased. Over the last decade, important program improvements to EI have been made, including the enhancements announced in February.
Report 1 – Bill C-5, An Act to provide financial assistance for post-secondary education savings adopted by Committee on November 25, 2004; presented to the House on November 26, 2004. Royal assent December 15, 2004. http://www.parl.gc.ca/committee/CommitteePublication.aspx?COM=8982&Lang=1&SourceId=92234	The Act is in force on July 1, 2005 other than sections 4, 12, 17 and 20 to 22 which are in force on assent.
Report 4 – Bill C-23, An Act to establish the Department of Human Resources and Skills Development and to amend and repeal certain related Acts adopted by Committee on February 15, 2005; presented to the House on February 16, 2005. http://www.parl.gc.ca/committee/CommitteePublication.aspx?COM=8982&Lang=1&SourceId=101106	Bill received royal assent on July 20, 2005.
Report 6 – New Human Resources and Skills Development Canada call for proposals Criteria for Funding Community Programs adopted by Committee on May 17, 2005; presented to the House on May 18, 2005. http://www.parl.gc.ca/committee/CommitteePublication.aspx?COM=8982&Lang=1&SourceId=116647 ***Government response:*** to be provided September 26, 2005	The report contains 20 recommendations. The Committee's report calls for suspending the call-for-proposal process until HRSDC has engaged in meaningful consultations with community organizations to determine the appropriate amount of time required to prepare and submit applications, and to review and re-evaluate the selection criteria that are used to rank applications; restricting the call-for-proposal process to individual projects valued at $500,000 and more; moving quickly to multi-year funding agreements; establishing meaningful results-based accountability measures and an evaluation framework for contribution programs delivered under Employment Benefits and Support Measures; and that HRSDC employees receive the

Response to Parliamentary Committees

STANDING COMMITTEE REPORTS	COMMENTS
	required support to provide high quality, consistent service to community organizations that deliver contribution programs on behalf of the department.

Response to the Auditor General

CHAPTERS	COMMENTS
CHAPTER 1 – INTERNAL AUDITS IN DEPARTMENTS AND AGENCIES, NOVEMBER 2004	
Issue: HRDC partially met professional standards for the practice of internal audit	To ensure a strong internal audit capacity in terms of both resources and skills, the department has begun to implement a Human Resources Strategy that includes ensuring an appropriate mix of qualifications, experience and skills needed to carry out audits, and increasing the proportion of auditors with professional designations. The audit recommendations, with the exception of one, were all addressed to the Treasury Board Secretariat. The Secretariat's responses are available at: http://www.oag-bvg.gc.ca/domino/reports.nsf/html/20041101ce.html.
CHAPTER 7 – PROCESS FOR RESPONDING TO PARLIAMENTARY ORDER PAPER QUESTIONS, NOVEMBER 2004	
Issue: Incomplete responses to Order Paper Question	No specific audit recommendation was made to HRSDC; however, as a result of this audit, the department agreed to include data from the Public Accounts, where available, for questions requiring research going back to dates for which departmental records no longer exist.
CHAPTER 8 – OTHER AUDIT OBSERVATIONS: THE SURPLUS IN THE EMPLOYMENT INSURANCE ACCOUNT, NOVEMBER 2004	
Issue: Non-compliance with the intent of the *Employment Insurance Act* with respect to the size and the growth of the accumulated Employment Insurance Account surplus	The government announced new measures with respect to premium rate setting in Budget 2005. Implementation will occur with the passage of the *Budget Implementation Act*. The government's response can be found at www.oag-bvg.gc.ca/domino/reports.nsf/html/20041108ce.html
2005 STATUS REPORT CHAPTER 4 – ACCOUNTABILITY OF FOUNDATIONS	
Issue: Unsatisfactory progress in providing the framework for the accountability of foundations to Parliament	HRSDC as the sponsoring department for the Canada Millennium Scholarship Foundation has been included in the audit. The department will introduce provisions to ensure that the commitments made in Budget 2003 and the Auditor General's concerns are addressed. On behalf of the government, the TBS indicated its willingness to explore further

Response to the Auditor General

CHAPTERS	COMMENTS
	improvements, while at the same time respecting the independence of these organizations and legitimate policy objectives sought. www.oag-bvg.gc.ca/domino/reports.nsf/html/20050204ce.html.

Internal Audits or Evaluations*

TO PROVIDE CANADIANS WITH:	AS DEMONSTRATED BY THE FINDINGS OF THE FOLLOWING:
EFFICIENT AND INCLUSIVE LABOUR MARKET TRANSITIONS THROUGH TEMPORARY INCOME SUPPORT AND ACTIVE EMPLOYMENT MEASURES	EVALUATIONS • Monitoring Studies Prepared for the 2003 EI Monitoring and Assessment Report to Parliament • EI Reform and Persons with Disabilities • Summative Evaluation of EI Parental Benefits • Evaluation of the Work Sharing Program http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/SP_AH_212_02_04.shtml • Summative Evaluation of Employment Benefits and Support Measures under the Terms of the Canada/British Columbia Labour Market Development Agreement • Review of Aboriginal Human Resources Development Agreements – Synthesis of Findings • Youth Employment Strategy YES 1997-2002: Summary of Recent Evaluation Results • A Summative Evaluation of HRDC's Component of the Pacific Fisheries Adjustment and Restructuring Program • Formative Evaluation of the Official Language Minority Communities Support Fund http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/SP_AH_204_05_04.shtml AUDITS • Audit of Youth Employment Initiatives Programs http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/iarms/sp-607-05-04e.shtml • Audit of Entitlement to Employment Insurance Benefits http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/iarms/sp-622-04-04e.shtml • Audit of the Aboriginal Human Resources Development Agreement
ENHANCED PRODUCTIVITY AND COMPETITIVENESS OF CANADIAN WORKPLACES BY SUPPORTING INVESTMENT IN AND RECOGNITION AND UTILIZATION OF SKILLS	EVALUATIONS • Formative Evaluation of the Sectoral Partnerships Initiative • Summative Evaluation of HRSDC Labour Market Information Products and Services
THROUGH ACCESS TO LEARNING, CANADIANS CAN PARTICIPATE FULLY IN A KNOWLEDGE-BASED ECONOMY AND SOCIETY	EVALUATIONS • Formative Evaluation of Canada Student Loans Program • Summative Evaluation of the National Literacy Secretariat AUDITS • Audit of the Learning Initiatives Program http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/iarms/sp-608-09-04e.shtml
SAFE, HEALTHY, FAIR, STABLE, COOPERATIVE AND PRODUCTIVE WORKPLACES	EVALUATIONS • Summative Evaluation of the Labour–Management Partnership Program • Summative Evaluation of the Legislated Employment Equity Programs AUDITS • Audit of Labour Program – Part III of the *Canada Labour Code* http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/iarms/sp-604-05-04e.shtml
ENHANCED COMMUNITY CAPACITY TO CONTRIBUTE	AUDITS • Audit of the Supporting Communities Partnership Initiative

Internal Audits or Evaluations*

TO PROVIDE CANADIANS WITH:	AS DEMONSTRATED BY THE FINDINGS OF THE FOLLOWING:
TO THE REDUCTION OF HOMELESSNESS	http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/iarms/6572_00_e.shtml
SEAMLESS, INTEGRATED AND MULTI-CHANNEL SERVICE DELIVERY THAT ENSURES CLIENT SATISFACTION	AUDITS • Audit of Management of Personal Information http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/iarms/sp-603-07-04e.shtml • Audit of Implementation of Modern Management at Human Resources Development Canada • Spot Audits of Contribution Recipients • Review of 2003 HRDC Financial Statements • National Software Distribution / Release Management Audit http://www.sdc.gc.ca/en/cs/sp/sdc/audit/sdc-a-002-03-04e/page00.shtml. This report was produced through a partnership between HRSDC and Social Development Canada. • Comprehensive Audit of Human Resources Development Canada's Information Technology Security Audit Report

* Approved by the Audit and Evaluation Committee. Links are provided for Audits and Evaluations that are complete. As further Audits and Evaluations are completed, they will be posted online:

Audits: http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/iarms/toc.shtml

Evaluations: http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_report.report_index

TABLE 13: SUSTAINABLE DEVELOPMENT STRATEGY

Following the reorganization of Human Resources Development Canada (HRDC) in December 2003, the 2004-2006 HRDC sustainable development strategy was tabled in Parliament on behalf of the new departments of HRSDC and Social Development Canada.

HRSDC made progress on a number of the HRDC sustainable development targets in 2004-2005. While work on the former department of HRDC's sustainable development targets continues, HRSDC is committed to developing a new departmental strategy that reflects the mandate of the department and is supported by a focused set of targets.

Progress on selected targets is summarized below.

Develop a tool for implementing sustainable development in new HRDC projects, by: June 30, 2004.

The tool to be used is the sustainable community development lens developed by Quebec Region. The development of the tool was carried out under the stewardship of the Quebec Federal Council.

Work in partnership with the Canadian Labour Congress to prepare a statement concisely describing the kind of workplace that Canadian workers want. Prepare statement by: December 31, 2004.

This statement was released in December 2004 under the title *Finally: A Workplace That Works*. Canadian Labour Congress website - www.canadianlabour.ca

Implement Internet service for transmission of medical certificates or medical information required for compassionate care benefits and sickness benefits, by: June 30, 2004.

The project was renamed Medical Certificates On-Line (MCOL). A six month pilot project will be implemented in November 2005 to allow physicians in Ontario to electronically submit the medical certificates to support compassionate care benefits. Phase 1 of the pilot project will be implemented in partnership with the Ontario Medical Association (OMA) which will manage the registration and authentication of the physicians.

Social Development Canada administers shared corporate services for HRSDC, and in that capacity manages 'greening' and human resources-related sustainable development targets on behalf of both departments.[42]

Develop a commuter options strategy (with assistance from Transport Canada) for HRDC, by December 31, 2004.

A draft strategy was completed and is being reviewed and aligned with the government-wide commuter strategy being developed by Transport Canada.

[42] Please refer to Social Development Canada's Departmental Performance Report for further information related to these targets (http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/index_e.asp).

Promote commuter options by developing and launching the necessary guidance materials, tools, Web site, etc. by December 31, 2005.

A communications strategy, website and other products are currently being developed. A payroll deduction system was put in place and the Transit Pass Program was launched in May 2005.

Ensure that appropriate reference is made to sustainable development in the HRDC orientation and leadership development materials developed by March 31, 2005.

Reference to sustainable development has been incorporated in employee orientation material and leadership development material has been revised.

For detailed information on HRDC's 2004-2006 strategy, a copy may be accessed on the HRSDC website: http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/as/sds/toc_sds3.shtml.

TABLE 14: PROCUREMENT AND CONTRACTING

Procurement and contracting is administered by Social Development Canada (SDC) on behalf of both HRSDC and SDC. Refer to the SDC Departmental Performance Report at: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/index_e.asp

TABLE 15: SERVICE IMPROVEMENT INITIATIVE

Results for Canadians commits the Government of Canada to measurable improvements in client satisfaction. The Treasury Board Secretariat developed the Service Improvement Initiative to achieve increased client satisfaction with key, significant direct service delivery activities by the year 2005. This initiative encouraged service improvement from a citizen-centred perspective, focussing on achieving real improvement in client satisfaction with service quality.

HRSDC has adopted a "citizen-centred" philosophy to service delivery and has been demonstrating this approach in the management of its ongoing operations and of its transformational activities. Service improvement has been a fundamental driver for HRSDC's more recent efforts under the Modernizing Service for Canadians initiative and has served as a foundation to the Service Canada Initiative announced in the 2005 Budget.

Between 2001 and 2003, the former Human Resources Development Canada (HRDC) conducted client satisfaction surveys using the five drivers of satisfaction as described in Treasury Board Secretariat's Common Measurement Tool (e.g., timeliness, courtesy, fairness, competence, and outcome). The surveys were completed in two phases. The first phase consisted of surveys of Employment Insurance (EI) and Income Security Program (ISP) clients, and the second phase focused on clients of the Labour Program, Employment Program and the Human Investment Program (HIP), now known as Learning Programs. While the survey results noted positive satisfaction ratings, client input on priorities for service improvement was used by program areas and regions to establish service improvement plans and identify initiatives, some of which are noted below.

Results Achieved

Employment Insurance (EI)

Baseline client satisfaction levels and progress toward achieving satisfaction targets

- The processing of EI appeals was improved to ensure that Boards of Referees heard 90 percent of appeals within 30 days of receipt of the appeal.

Improvements of 3% were achieved, resulting in a 87.5% speed of service rate.
Source: Appeals Delivery & Management System – March 2005

- A new program indicator to measure the percentage of EI appeal dockets received at the Office of the Umpire within 60 days of receipt of the appeal was established with an objective of 100 percent compliance.

Improvements of 11.5% were achieved, resulting in a 96.8% satisfaction rate.
Source: Appeals Delivery & Management System – March 2005

- A Quality Management Initiative to improve decisions on EI claims and increase the accuracy of EI benefit payments was implemented.

Quality results have climbed from 64% to 75.5% Performance target: 80%
Source: Appeals Delivery & Management System – March 2005

Service standards for all key public services: setting the performance standards

- New and revised key and operational performance indicators resulted from a review of existing EI performance indicators, which are aimed at improving the effectiveness and timeliness of decisions, appeals and payments, and preventing undue hardship should overpayments or underpayments occur.

Main achievements in improving service from a citizen-centred perspective

- A more proactive, citizen-centred approach has been adopted with respect to unfavourable decisions on EI benefit applications. A Service Delivery Representative now communicates directly with the client to explain the decision on his or her claim for benefits.
- EI Online Services
  - The Application for EI benefits on the Internet includes specialized applications for apprentice and work-sharing claims and short-form applications for renewal claims.
  - The Interactive Fact-Finding System allows more comprehensive explanations on the reasons for separation (e.g., dismissal, availability) to improve the decision-making process.
  - Approximately two million "reactivated claims" were successfully completed during the first phase of implementing automated Claims Processing. Use of the system has been steadily increasing from 71.7 percent in March 2004 to 85.4 percent in February 2005.
  - Approximately 30,000 employers have been registered to use ROE Web, a Web-based process that replaces the paper-based method of issuing Records of Employment.

Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS)

Baseline client satisfaction levels and progress toward achieving satisfaction targets

- In the FMCS Client Satisfaction Survey (March 2002):
  - 91 percent indicated that service met or exceeded their expectations.
  - 90 percent expressed satisfaction with access to service in official languages, courteousness of the staff, fair and equitable manner in which the service was delivered, and competence of the staff.
- When surveyed, clients of FMCS indicated a high level of satisfaction with the service provided. Actions were taken in response to suggested areas of improvement, including:
  - More Staff Resources – An additional mediator was recruited in the Quebec Region.
  - Better Mediators – Labour relations practitioners were recruited and extensive in-house and external training was provided.
  - More Affordable Seminars – Although the FMCS sponsors a national industrial relations conference for clients once every two years, a pilot project in Atlantic Canada revealed a high demand for shorter, more frequent sessions.

Service standards for all key public services: setting performance standards

- Resolve 90 percent of all labour disputes without a work stoppage.

Main achievements in improving service from a citizen-centred perspective

- In late 2004, an extensive review and update of the FMCS Preventive Mediation Program was initiated to ensure that the program remains timely and relevant, and continues to deliver the highly rated services that FMCS clients have come to expect.

National Labour Operations Directorate (NLOD)

Baseline client satisfaction levels and progress toward achieving satisfaction targets

- Fair Service – Modifications to the complaints handling and wage recovery Operations Program Directives for labour standards provide opportunity for rebuttal based on evidence and submissions made by each of the parties to the case.

- Faster Service – A new service delivery improvement tool is under development that will enable the progress of individual cases to be monitored and to identify the time elapsed between each step of the process and where bottlenecks exist, and take corrective action when necessary.
- Continued Training and Upgrading of Skills – A framework for the National Training Program for Labour Affairs Officers came into effect on January 28, 2004.

Service standards for all key public services: setting the performance standards

- Completion of a review of NLOD service standards is expected during the 2005-2006 fiscal year.

Main achievements in improving service from a citizen-centred perspective

- The *National Intervention Strategy* is focused on working collaboratively with workplaces that have higher incidences of disabling injury, when compared to their respective industry average, to prevent occupational injuries and diseases by improving their internal responsibility systems.
- The new *Compliance Review Framework* was successfully launched in 2004.

Workplace Policy and Information (WPI)

Baseline client satisfaction levels and progress toward achieving satisfaction targets

- An updated and expanded analysis of collective agreements in Canada was introduced and consultations are underway with provinces to gain access to a broader electronic database of collective agreements across Canada.
- Client feedback and client satisfaction measures continue to be monitored.

In the WPID Client Satisfaction Survey (March 2002):

- 81% indicated satisfaction with the overall quality of service they received.
- Most clients expressed that the quality of information they received met (78%) or exceeded (13%) their expectations.
- 65% of Web site visitors were satisfied with the overall quality of the Web site, with 25% very satisfied.

Service standards for all key public services: setting the performance standards

Information products and tools that meet Canadian workplace needs and expand awareness of workplace conditions, trends and best practices are provided to citizens.

- Service delivery efficiency was increased via electronic dissemination and direct access to industrial relations information.
- Comprehensive national industrial relations information service is supplied within a 24-hour turn-around time.

Main achievements in improving service from a citizen-centred perspective

- Clients can choose to access workplace information through a variety of channels (e.g., Internet, e-mail and interactive databases) thereby improving flexibility, accessibility and cost-efficiency.

Learning Programs

Baseline client satisfaction levels and progress toward achieving satisfaction targets

- In the Client Satisfaction Surveys of Learning Programs:
  - 90 percent indicated satisfaction with the overall level of quality of service regarding grant and contribution programs. (Survey in March 2004).

- 88 percent of Canada Education Savings Grant (CESG) clients were satisfied with the overall level of service quality (Survey in November 2004) while 70% of Canada Student Loans (CSL) recipients indicated the same. (Survey in March 2005).

Service standards for all key public services: setting the performance standards

- In 2004-2005, following the receipt of complete documentation, 98.7 percent of all CSL applications was processed within one day and 100 percent within two days.
- The contracts between CSLP and the two service providers that deliver direct loan disbursements, manage student loans and administer debt management measures include service standards that are monitored monthly.

Main achievements in improving service from a citizen-centred perspective

- Ontario, Saskatchewan, Newfoundland and Labrador, and New Brunswick have agreed to integrate the administration of their provincial student loans programs with the CSLP.
- CSLP effected regulatory change that improved the transfer of funds to our provincial and territorial partners and ensures that eligible students receive Canada Study Grants in a timely manner.
- A tiered service delivery structure was developed to ensure high quality services that address our clients' needs quickly, accurately and at the lowest level of escalation possible. Borrower satisfaction results are reviewed with the service providers annually.
- On-line information and services for CSLP clients were improved by expanding:
  - access to its secure, on-line loan account information for Direct Loans borrowers; and
  - the National Student Loan Service Centre On-line Services Personal Message Centre to provide clients with dynamic messaging based on loan lifecycle status.

The quality-monitoring program was revised to ensure customer service representatives are providing accurate information to borrowers.

- Form letters were updated to ensure information is clear, understandable and in plain language.
- Telephone counselling sessions were implemented to ensure borrowers understand their repayment responsibilities.
- The CESG will start delivering the Alberta Centennial Education Savings Plan, a grant similar to the CESG, on a cost-recovery basis in 2005.

Employment Program Operations (EPO)

Baseline client satisfaction levels and progress toward achieving satisfaction targets

- Survey results were used to develop action plans and to monitor continuous improvement of our services.

In the Client Satisfaction Survey of EBSMs (March 2002):

- 83% indicated satisfaction with the overall quality of service they received.
- Fairness and competence on the part of officers were identified as the primary areas for improvement in order to increase client satisfaction.
- Ease of access and timeliness were also identified in the survey as influencing client satisfaction.

Service standards for all key public services: setting the performance standards

- EPO worked with third-party delivery organizations and community coordinators to improve the delivery of employment services by ensuring greater ease of access, timeliness, local availability and adaptation to community and individual needs.

- Opportunities to standardize the processing of contribution agreements were examined to increase consistency and fairness of service delivery.

Main achievements in improving service from a citizen-centred perspective

- Continued guidance and support to program staff and for better information products to improve client knowledge and understanding of EBSMs, including:
  - In 2002-2003, the Project Life Cycle Module of the Common System for Grants and Contributions (CSGC) and updated EBSM guidelines were implemented to improve consistency and fairness of service.
  - In 2003-2004, significant financial and non-financial improvements were made to the Project Life Cycle Module to enhance its functionality, capacity and standardization while increasing user confidence in the application. Intensive training sessions were provided to 143 Regional Program Operations Consultants and Program Consultants on the financial management of contribution agreements.
  - In 2004-2005, a National Training Strategy was implemented, which included the introduction of National Training Coordinators, and the Client Module was introduced as an improved client service tool for front-line employees in Human Resource Centres of Canada (HRCCs).
- A new service strategy and new service offerings for working-age adults have been developed to facilitate effective service transactions in the area of employment programs.

HRSDC is proud of the many service improvements that been brought to fruition in its program areas, regions and service delivery channels over the past five years. In January 2003, the Institute for Citizen Centred Service and the Institute of Public Administration of Canada published the findings from its third survey of the Citizens First research, Citizens First 3, which were based on a representative sample of 9,000 Canadians in every province and territory. The report noted that service quality ratings for the public sector in Canada are improving for all levels of government. In particular, Citizens First 3 included a four-year baseline of citizens' ratings of federal services that identified positive, upward trends in service quality ratings of both EI and HRCCs. HRSDC is looking forward to the feedback of the upcoming Citizens First 4 report and, as a major partner in the Service Canada Initiative, will continue to pursue opportunities for greater service delivery transformations in collaboration with partner organizations.

TABLE 16: HORIZONTAL INITIATIVES

During fiscal year 2004–2005 HRSDC was involved in the following horizontal initiatives. Unless otherwise mentioned in the list, HRSDC acts as the lead department for these initiatives.

1. Aboriginal Human Resources Development Strategy
2. Aboriginal Skills and Employment Partnership Program
3. Canada Student Loans Program
4. Foreign Credential Recognition
5. Labour Market Development Agreements
6. National Homelessness Initiative
7. National Literacy Program
8. Older Workers Pilot Projects Initiative
9. Sector Council Program
10. Service Canada
11. Youth Employment Strategy

For further information on the above-mentioned horizontal initiatives, see:
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_e.asp

SPECIFIED PURPOSE ACCOUNTS

Introduction

Specified Purpose Accounts (SPA) are special categories of revenues and expenditures. They report transactions of certain accounts where enabling legislation requires that revenues be earmarked and that related payments and expenditures be charged against such revenues. The transactions of these accounts are to be accounted for separately.

HRSDC is responsible for the stewardship of three such accounts:

- the Employment Insurance (EI) Account;
- the Government Annuities Account; and
- the Civil Service Insurance Fund.

The EI Account is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. Consolidated SPAs are used principally where the activities are similar in nature to departmental activities and the transactions do not represent liabilities to third parties but, in essence, constitute government revenues and expenditures.

The Government Annuities Account is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. It was established by the *Government Annuities Act*, and modified by the *Government Annuities Improvement Act*, which discontinued sales of annuities in 1975. The account is valued on an actuarial basis each year, with the deficit or surplus charged or credited to the Consolidated Revenue Fund.

The Civil Service Insurance Fund is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. It was established by the *Civil Service Insurance Act*. Pursuant to subsection 16(3) of the *Civil Service Insurance Regulations*, the amount of actuarial deficits is transferred from the Consolidated Revenue Fund to the Civil Service Insurance Account in order to balance the assets and liabilities of the program.

The following information updates forecasted data on the EI Account that were provided in the *2004-2005 Report on Plans and Priorities*.[43] That report presented multi-year financial data and general information. Additional information on performance and year-end data is available at the Internet addresses provided in this section.

[43] For further information, see http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20042005/HRSDC-RHDCC/HRSDC-RHDCCr45_e.asp

Employment Insurance Account

The table below summarizes the financial results for the Employment Insurance (EI) Account from 2002-2003 to 2004-2005.

EI ACCOUNT – STATEMENT OF OPERATIONS AND ACCUMULATED SURPLUS [a]

(millions of dollars)	2002-2003 Actual	2003-2004 Actual	2004-2005 Forecast[b]	2004-2005 Actual
Expenditures				
Benefits	14,501	15,070	15,291	14,748
Administrative Costs	1,519	1,521	1,542	1,542
Doubtful Accounts[c]	81	60	60	95
Total Expenditures	**16,101**	**16,651**	**16,893**	**16,385**
Revenue				
Premiums	18,243	17,900	17,378	17,655
Penalties	71	47	48	51
Interest	1,055	1,125	1,008	995
Total Revenue	**19,369**	**19,072**	**18,434**	**18,701**
Surplus				
Current Year	3,268	2,421	1,541	2,316
Cumulative	43,812	46,233	47,774	48,549

Premium Rate	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**
(% of Insurable Earnings)				
Employee	2.20%	2.10%	1.98%	1.95%
Employer	3.08%	2.94%	2.77%	2.73%

a. The EI Account is a consolidated specified purpose account and is included in the financial reporting of the Government of Canada. Consolidated specified purpose accounts are used principally where the activities are similar in nature to departmental activities and the transactions do not represent liabilities to third parties but, in essence, constitute government revenues and expenditures.

b. The forecasts for 2004-2005 were presented in the *2005-2006 Report on Plans and Priorities*.

c. Represents the write-offs and estimates of uncollectible account receivables for benefit overpayments and penalties imposed.

In 2004-2005, total revenue exceeds total expenditures by $2.3 billion and the cumulative surplus increased to $48.5 billion. Benefits declined mainly due to a decrease in the number of beneficiaries and a lower unemployment rate, partially offset by a higher average weekly benefit. EI premiums decreased due to the lower premium rate, offset partially by the increase in employment and earnings.

More detailed information is reported in the 2004-2005 audited EI Account financial statements that are included in the 2005 Public Accounts of Canada, Volume 1, Section 4.[44] HRSDC also offers a Web site dedicated to EI.[45] It provides information on the authority, objectives and details of the program as well as linkages to the Actuarial Reports and Monitoring and Assessment Reports.

[44] For further information, see http://www.pwgsc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-e.html

[45] For further information, see http://www.hrsdc.gc.ca/en/ei/legislation/ei_act_tofprov_1.shtml

Government Annuities Account

The table below summarizes the financial results for the Government Annuities Account from 2002-2003 to 2004-2005.

GOVERNMENT ANNUITIES ACCOUNT – RECEIPTS AND DISBURSEMENTS

	Actual		
(millions of dollars)	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Actuarial Liabilities –			
Balance at Beginning of Year	**471.4**	**437.6**	**405.8**
Income	30.8	28.5	26.3
Payments and Other Charges	61.3	57.8	54.6
Excess of Payments and Other Charges Over Income for the Year	30.5	29.3	28.3
Actuarial Surplus	3.3	2.5	0.3
Actuarial Liabilities –			
Balance at End of the Year	**437.6**	**405.8**	**377.2**

The annual report and financial statements for Government Annuities are available in the 2005 Public Accounts of Canada, Volume 1, Section 6.[46]

[46] For further information, see http://www.pwgsc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-e.html

Civil Service Insurance Fund

The table below summarizes the financial results for the Civil Service Insurance Fund from 2002-2003 to 2004-2005.

CIVIL SERVICE INSURANCE FUND – RECEIPTS AND DISBURSEMENTS

	Actual		
(millions of dollars)	2002-2003[a]	2003-2004	2004-2005
Revenue			
Opening Balance	**7.7**	**7.5**	**7.1**
Receipts and Other Credits	0.3	0.2	0.1
Payments and Other Charges	0.5	0.6	0.5
Excess of Payments and Other Charges Over Income for the Year	0.2	0.4	0.4
Balance at End of the Year	**7.5**	**7.1**	**6.7**

a. The receipts and other credits in 2002-2003 were increased to account for the balancing credit of $0.1 million as of March 31, 2003 that was made.

The annual report and financial statements for the Civil Service Insurance Fund are available in the 2005 Public Accounts of Canada, Volume 1, Section 6.[47]

[47] For further information, see http://www.pwgsc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-e.html

CONSOLIDATED REPORT ON CANADA STUDENT LOANS PROGRAM

In August 2000, the Canada Student Loans Program (CSLP) was shifted from the risk-shared financing arrangements that had been in place with financial institutions between 1995 and July 2000 to a direct student loan financing plan.[48]

This meant that the program had to redesign the delivery mechanism in order to directly finance student loans. In the new arrangement, the Government of Canada provides the necessary funding to students and two service providers have contracts to administer the loans.

Reporting entity

The entity detailed in this report is the CSLP only and does not include departmental operations related to the delivery of the CSLP. Expenditures figures are primarily statutory in nature, made under the authority of the *Canada Student Loans Act* and the *Canada Student Financial Assistance Act*.

Basis of accounting

The financial figures are prepared in accordance with accounting policies and concepts generally accepted in Canada and as reflected in the Public Sector Accounting Handbook of the Canadian Institute of Chartered Accountants.

Specific accounting policies

Revenues

Two sources of revenue are reported: interest revenue on Direct Loans and recoveries on Guaranteed and Put-back Loans. Government accounting practices require that recoveries from both sources be credited to the government's Consolidated Revenue Fund. They do not appear along with the expenditures in the CSLP accounts, but are reported separately in the financial statements of HRSDC and the government.

- Interest Revenue on Direct Loans – Borrowers are required to pay simple interest on their student loans once they leave full-time studies. When they fall into repayment, borrowers have the option of selecting a variable (prime + 2.5%) or fixed (prime + 5%) interest rate. The figures represent the interest accrued on the outstanding balance of the government-owned Direct Loans. Borrowers continue to pay the interest accruing on the guaranteed and risk-shared loans directly to the private lender holding these loans. Effective August 1, 2005, the weekly loan limit increases from $165 per week to $210 per week of study. As more funds will be available to students, total loan disbursements will likely grow, and as a result the interest revenue generated will likely rise.
- Recoveries on Guaranteed Loans – The government reimburses the private lenders for any loans issued prior to August 1, 1995 that go into default (i.e., subject to specific criteria, lenders may

[48] For further information on the Canada Student Loans Program, see http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/cslp.shtml

claim any amount of principal and interest not repaid in full). The figures represent the recovery of principal and interest on these defaulted loans.

- Recoveries on Put-back Loans – Under the risk-shared agreements, the government will purchase from the participating financial institutions any loans issued between August 1, 1995 and July 31, 2000 that are in default of payments for at least 12 months after the period of study and that, in aggregate, do not exceed 3 percent of the average monthly balance of the lender's outstanding student loans in repayments. The amount paid is set at 5 percent of the value of the loans in question. The figures represent the recovery of principal and interest on these loans.

Canada Study Grants and Canada Access Grants

Canada Study Grants (CSG) and Canada Access Grants (CAG) improve access to post-secondary education by providing non-repayable financial assistance to post-secondary students. Five types of CSGs are currently available to assist: (1) students with permanent disabilities so they can meet disability-related educational expenses (up to $8,000 annually); (2) students with dependants (up to $3,120 for full-time students and up to $1,920 for part-time students, annually); (3) high-need part-time students (up to $1,200 annually); (4) women in certain fields of Ph.D. studies (up to $3,000 annually for up to three years); and (5) high-need students with permanent disabilities (up to $2,000 annually).

Effective August 1, 2005, two CAGs are available to assist: (1) students from low-income families entering their first year of post-secondary studies (50% of tuition, up to $3,000); and (2) students with permanent disabilities to help them meet education and living expenses (up to $2,000 annually). The provisioning of CAGs will begin to have an impact on expenditures in 2005-2006. The new Canada Access Grant for Students with Permanent Disabilities will replace the current Canada Study Grant for High-need Students with Permanent Disabilities.

Collection Costs

These amounts represent the cost of using private collection agencies to collect defaulted Canada Student Loans. The loans being collected include risk-shared and guaranteed loans that have gone into default and for which the government has reimbursed the private lender; and Direct Loans issued after July 31, 2000 that are returned to the Government of Canada by the third-party service provider as having defaulted.

Service Provider Costs

CSLP uses third-party service providers to administer Direct Loans disbursement, in-study loan management, and post-studies repayment activities such as the administration of debt management measures. This item represents the cost associated with these contracted services.

Risk Premium

Risk premium represents part of the remuneration offered to lending institutions participating in the risk-shared program from August 1, 1995 to July 31, 2000. The risk premium is set at 5 percent of the value of loans being consolidated which is calculated and paid at the time students leave studies and go into repayment. In return, the lenders assume risk associated with non-repayment of these loans.

Put-Back

Subject to the provisions of the contracts with lending institutions, the government will purchase from a lender the student loans that are in default of payment for at least 12 months and that, in

aggregate, do not exceed 3 percent of the average monthly balance of the lender's outstanding student loans in repayments. The amount paid is set at 5 percent of the value of the loans in question. The figures also include any refund made to participating financial institutions on the recoveries.

Administrative Fees to Provinces and Territories

Pursuant to the *Canada Student Financial Assistance Act*, the government has entered into arrangements with nine provinces and one territory to facilitate the administration of the CSLP. They administer the application and needs assessment activities associated with federal student financial assistance and in return they are paid an administrative fee. As of August 1, 2005 administrative fees paid to provinces will increase to improve the compensation for their part in the administration of the CSLP.

In-Study Interest Borrowing Expense

The capital needed to issue the Direct Loans is raised through the Department of Finance's general financing activities. The cost of borrowing this capital is recorded in the Department of Finance's overall financing operations. The figures represent the cost attributed to CSLP in support of Direct Loans while students are considered in-study status. Weekly loan limits rise effective August 1, 2005. As more funds will be available to students, total loan disbursements are likely to grow, and as a result the in-study interest borrowing expense will rise.

In-Repayment Interest Borrowing Expense

The capital needed to issue the Direct Loans is raised through the Department of Finance's general financing activities. The cost of borrowing this capital is recorded in the Department of Finance's overall financing operations. The figures represent the cost attributed to CSLP in support of Direct Loans while students are in repayment of their Canada Student Loans.

In-Study Interest Subsidy

A central feature of federal student financial assistance is that student borrowers are not required to pay the interest on their student loans as long as they are in full-time study and, in the case of loans negotiated prior to August 1, 1993, for six months after the completion of studies. For loans issued under the guaranteed and risk-shared programs, the government pays the interest to the lending institutions on behalf of the student.

Interest Relief

Assistance may be provided to cover loan interest and suspend payments on the principal of loans in repayment for up to 54 months for borrowers experiencing temporary difficulties repaying their loans. The shift from Guaranteed and Risk-Shared Loans to Direct Loans did not alter Interest Relief for loans in distress from the borrower's perspective; however, the method of recording associated costs changed. For loans issued prior to August 1, 2000, CSLP compensates lending institutions for lost interest equal to the accrued interest amount on loans under Interest Relief. For loans issued after August 1, 2000, an Interest Relief expense is recorded to offset the accrued interest on direct loans. Effective August 1, 2005, income thresholds used to determine Interest Relief eligibility rise making Interest Relief accessible to a greater number of borrowers.

Debt Reduction in Repayment

Debt Reduction in Repayment (DRR) assists borrowers who are experiencing long-term difficulties repaying their loans. DRR is a federal repayment assistance program through which the Government of Canada reduces a qualifying borrower's outstanding Canada Student Loans principal to an

affordable amount after Interest Relief has been exhausted and only after 5 years have passed since the borrower ceased to be a student. The maximum amount of the reduction is $20,000, which is available to eligible borrowers in an initial reduction of up to $10,000 and two subsequent reductions of up to $5,000. For loans issued prior to August 1, 2000, the CSLP pays the lending institutions the amount of student debt principal reduced by the Government of Canada under DRR. For loans issued after August 1, 2000, the Government of Canada forgives a portion of the loan principal. Effective August 1, 2005, the maximum amount of DRR assistance increases to $26,000, which will be available to eligible borrowers in an initial reduction of up to $10,000, a second reduction of up to $10,000 and a final reduction of up to $6,000.

Claims Paid and Loans Forgiven

From the beginning of the program in 1964 until July 31, 1995, the government fully guaranteed all loans issued to students by private lenders. The government reimburses private lenders for any of these loans that go into default (i.e., subject to specific criteria, lenders may claim any amount of principal and interest not repaid in full, after which the department of Social Development Canada's National Collection Services will attempt to recover these amounts).[49] The risk-shared arrangements also permitted loans issued from August 1, 1995 to July 31, 2000 to be guaranteed under specific circumstances. This item represents the costs associated with loan guarantees.

Pursuant to the *Canada Student Loans Act* and the *Canada Student Financial Assistance Act*, under certain circumstances the government incurs the full amount of the unpaid principal plus accrued interest in the event of a borrower's death or permanent disability.

Bad Debt Expense

Under the Direct Loans regime, the government owns the loans issued to students and must record them as assets. As a result, Public Sector Accounting Principles require that a provision be made for potential future losses associated with these loans. The provision must be made in the year the loans are issued even though the losses may occur many years later. The figures represent the annual expense against the provisions for Bad Debt and Debt Reduction in Repayment on Direct Loans.

Alternative Payments to Non-participating Provinces and Territories

Provinces and territories may choose not to participate in the CSLP. These provinces and territories receive an alternative payment to assist in the cost of delivering a similar student financial assistance program.

[49] An announcement was made on December 12, 2003 which split Human Resources Development Canada into two new departments – HRSDC and Social Development Canada (SDC). It was subsequently determined that collection services would be shared between the two departments and housed in SDC.

CONSOLIDATED CANADA STUDENT LOANS PROGRAMS – COMBINED PROGRAMS

(millions of dollars)	Actual 2002-2003	Actual 2003-2004	2004-2005 Forecast	2004-2005 Actual
Revenues				
Interest Revenue on Direct Loans	103.9	174.3	206.9	226.6
Recoveries on Guaranteed Loans	111.1	91.3	105.1	76.2
Recoveries on Put-Back Loans	7.7	9.6	14.4	11.0
Total Revenues	222.7	275.2	326.4	313.8
Expenses				
Transfer Payments				
Canada Study Grants	54.5	66.8	74.7	64.5
Loan Administration				
Collection Costs[b]	12.8	13.4	18.6	14.8
Service Bureau Costs	41.2	41.0	59.5	46.0
Risk Premium	23.0	11.7	4.9	5.5
Put-Back	5.8	4.3	5.1	4.2
Administrative Fees to Provinces and Territories	8.4	8.8	9.6	9.4
Total Loan Administration Expenses	91.3	79.2	97.7	79.9
Cost of Government Support				
Benefits Provided to Students				
In-Study Interest Borrowing Expense (Class A)[b]	138.6	148.6	163.0	163.8
In Repayment Interest Borrowing Expense (Class B)[b]	41.3	68.1	118.3	96.6
In-Study Interest Subsidy	39.8	27.4	15.6	16.1
Interest Relief	74.6	73.8	62.9	63.2
Debt Reduction in Repayment	7.4	10.7	29.4	27.1
Claims Paid & Loans Forgiven	40.7	34.8	26.9	27.7
Bad Debt Expense[c]				
Debt Reduction in Repayment Expense	10.8	11.5	11.8	11.5
Bad Debt Expense	175.7	193.3	205.4	456.2
Total Cost of Government Support Expenses	529.0	568.2	633.3	862.2
Total Expenses	674.7	714.2	805.7	1,006.6
Net Operating Results	451.9	439.0	479.3	692.8
Alternative Payments to Non-Participating Provinces[d]	76.0	244.8	187.0	175.8
Final Operating Results	527.9	683.8	666.3	868.6

a. These costs are related to Canada Student Direct Loans but reported by the Department of Social Development Canada (SDC).

b. These costs are related to Canada Student Direct Loans but reported by the Department of Finance.

c. This represents the annual expense against the Provisions for Bad Debt and Debt Reduction in Repayment as required under Accrual Accounting. The Bad Debt Expense figure for 2004-2005 includes an adjustment of $257.1 million following the revised Bad Debt Provision Rate published by the Office of the Chief Actuary in the Actuarial Report on the CSLP as at July 31, 2004. This adjustment is retroactive to the beginning of the Direct Loans Regime (2000).

d. Starting in 2003-2004, the figures represent the annual expense recorded under the Accrual Accounting as opposed to the actual amount disbursed to the Non-Participating Provinces. For 2004-2005, the total amount disbursed as Alternative Payments is $152.4 million.

CONSOLIDATED CANADA STUDENT LOANS PROGRAMS – RISK SHARED AND GUARANTEED LOANS ONLY

(millions of dollars)	Actual		2004-2005	
	2002-2003	2003-2004	Forecast	Actual
Revenues				
Recoveries on Guaranteed Loans	111.1	91.3	105.1	76.2
Recoveries on Put-Back Loans	7.7	9.6	14.4	11.0
Total Revenues	118.8	100.9	119.5	87.2
Expenses				
Loan Administration				
Collection Costs[a]	12.0	9.3	11.1	7.8
Risk Premium	23.0	11.7	4.9	5.5
Put-Back	5.8	4.3	5.1	4.2
Total Loan Administration Expenses	40.8	25.3	21.1	17.5
Cost of Government Support				
Benefits Provided to Students				
In-Study Interest Subsidy	39.8	27.4	15.6	16.1
Interest Relief	65.3	53.8	35.5	34.8
Debt Reduction in Repayment	7.4	10.7	29.4	27.1
Claims Paid & Loans Forgiven	40.0	33.3	24.3	25.7
Total Cost of Government Support Expenses	152.5	125.2	104.8	103.7
Total Expenses	193.3	150.5	125.9	121.2
Final Operating Results	74.5	49.6	6.4	34.0

a. These costs are related to Canada Student Direct Loans but reported by the Department of Social Development Canada (SDC).

CONSOLIDATED CANADA STUDENT LOANS PROGRAMS – DIRECT LOANS ONLY

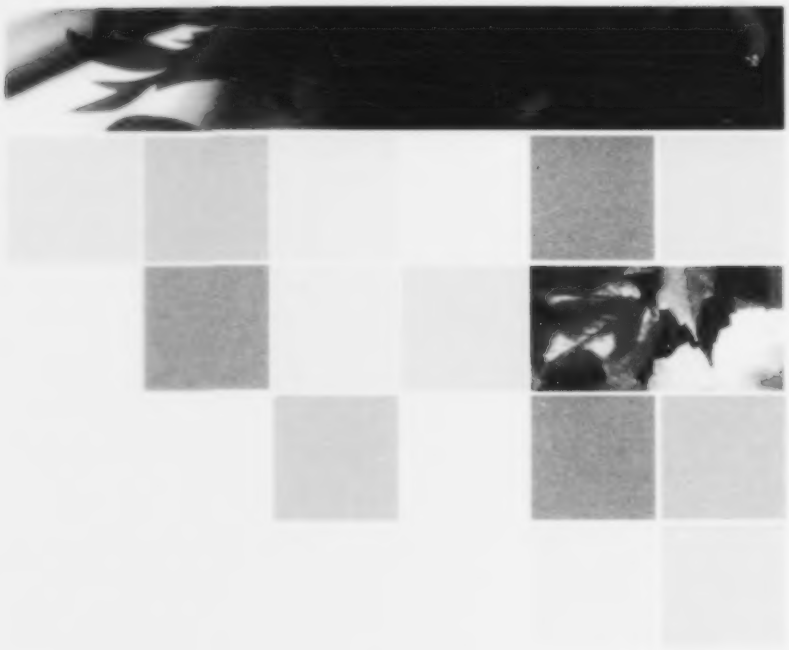
(millions of dollars)	Actual 2002-2003	Actual 2003-2004	2004-2005 Forecast	2004-2005 Actual
Revenue				
Interest Revenue on Direct Loans	103.9	174.3	206.9	226.6
Total Revenue	103.9	174.3	206.9	226.6
Expenses				
Transfer Payments				
Canada Study Grants	54.5	66.8	74.7	64.5
Loan Administration				
Collection Costs[a]	0.8	4.1	7.5	7.0
Service Bureau Costs	41.2	41.0	59.5	46.0
Administrative Fees to Provinces and Territories	8.4	8.8	9.6	9.4
Total Loan Administration Expenses	50.5	53.9	76.6	62.4
Cost of Government Support				
Benefits Provided to Students				
In-Study Interest Borrowing Expense (Class A)[b]	138.6	148.6	163.0	163.8
In Repayment Interest Borrowing Expense (Class B)[b]	41.3	68.1	118.3	96.6
Interest Relief	9.3	20.0	27.4	28.4
Loans Forgiven	0.7	1.5	2.6	2.0
Bad Debt Expense[c]				
Debt Reduction in Repayment Expense	10.8	11.5	11.8	11.5
Bad Debt Expense	175.7	193.3	205.4	456.2
Total Cost of Government Support Expenses	376.3	443.0	528.5	758.5
Total Expenses	481.3	563.7	679.8	885.4
Net Operating Results	377.4	389.4	472.9	658.8
Alternative Payments to Non-Participating Provinces[d]	76.0	244.8	187.0	175.8
Final Operating Results	453.4	634.2	659.9	834.6

a. These costs are related to Canada Student Direct Loans but reported by the Department of Social Development Canada (SDC).

b. These costs are related to Canada Student Direct Loans but reported by the Department of Finance.

c. This represents the annual expense against the Provisions for Bad Debt and Debt Reduction in Repayment as required under Accrual Accounting. The Bad Debt Expense figure for 2004-2005 includes an adjustment of $257.1 million following the revised Bad Debt Provision Rate published by the Office of the Chief Actuary in the Actuarial Report on the CSLP as at July 31, 2004. This adjustment is retroactive to the beginning of the Direct Loans Regime (2000).

d. Starting in 2003-2004, the figures represent the annual expense recorded under the Accrual Accounting as opposed to the actual amount disbursed to the Non-Participating Provinces. For 2004-2005, the total amount disbursed as Alternative Payments is $152.4 million.



WEBSITE REFERENCES

Government of Canada
- http://canada.gc.ca/

Human Resources and Skills Development Canada
- http://www.hrsdc.gc.ca/

Speech From the Throne – October 2004:
- http://pm.gc.ca/eng/sft-ddt.asp

Budget 2005:
- http://www.fin.gc.ca/budtoce/2005/budliste.htm

HRSDC's performance measurement framework:
- http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20042005/HRSDC-RHDCC/HRSDC-RHDCCr4501_e.asp#measurement

Performance indicators:
- http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/commun/cpa.shtml

By Strategic Outcome

Efficient and inclusive labour market transitions through temporary income support and active employment measures

Employment Insurance:
- http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/ei.shtml

Collection of Employment Insurance Premiums:
- http://www.cra-arc.gc.ca

Employment Benefits and Support Measures (EBSM):
- http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/gc.shtml

Reports – EBSM:
- http://www.hrsdc.gc.ca/en/ei/reports/eimar_2004.shtml

Labour Market Development Agreements (LMDA) Transfers:
- http://www.hrsdc.gc.ca/en/epb/lmd/lmda/lmda.shtml

Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS):
- http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/HomePage1_e.asp

Aboriginal Skills and Employment Partnerships (ASEP):
- http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/asep/asep_e.asp

Youth Employment Strategy (YES):
- http://www.youth.gc.ca

Work Sharing:
- http://www.hrsdc.gc.ca/en/epb/sid/cia/grants/ws/desc_ws.shtml

Official Language Minority Communities:
- http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/solmc.shtml

Enhanced productivity and competitiveness of Canadian workplaces by supporting investment in and recognition and utilization of skills

Sector Council Program:
- http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/spi.shtml

National Occupation Classification:
- http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/e/generic/welcome.shtml

Apprenticeship and Labour Mobility Initiatives:
- http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/almi.shtml

Interprovincial Standards (Red Seal) Program:
- http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/hip/hrp/redseal/rs_index.shtml&hs=axp

Essential Skills and Workplace Literacy Initiative:
- http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/hip/hrp/essential_skills/essential_skills_index.shtml&hs=sxc

Foreign Worker Program:
- http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/fw.shtml

Labour Market Information:
- http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/lmi.shtml

Through access to learning, Canadians can participate fully in a knowledge-based economy and society

CanLearn:
- www.canlearn.ca

Student Financial Assistance - Canada Student Loans Program (CSLP), Canada Study Grants (CSG) and Canada Access Grants (CAG):
- http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/cxp-gxr.shtml

www.canlearn.ca

Canada Education Savings Program - Canada Education Savings Grant (CESG) and Canada Learning Bond (CLB):

http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/cgs-gxr.shtml

National Literacy Secretariat:

http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/lxa-gxr.shtml

Office of Learning Technologies:

http://www.hrsdc.gc.ca/en/hip/lld/olt/01_index.shtml

Learning Initiatives Program:

http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/lxi-gxr.shtml

International Academic Mobility:

http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/iam.shtml

Safe, healthy, fair, stable, cooperative and productive workplaces

Federal Labour Standards Review - Survey:

http://www.fls-ntf.gc.ca

Federal Mediation and Conciliation Service:

http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/lp/fmcs/02About.shtml&hs=mxm

National Labour Operations:

http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/labour.shtml

International and Intergovernmental Labour Affairs:

http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/business/cluster/category/ilaa.shtml

Work-life Balance and Ageing Workforce:

http://www.hrsdc.gc.ca/en/gateways/topics/wnc-gxr.shtml

Minister of Labour's Annual Report (2004) on Employment Equity:

http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/lo/lswe/we/ee_tools/reports/annual/2004/2004AnnualReport.pdf

Enhanced community capacity to contribute to the reduction of homelessness

Homelessness:

http://www.homelessness.gc.ca/home/index_e.asp

Supporting Communities Partnership Initiative:

http://www.homelessness.gc.ca/initiative/scpi_e.asp

Urban Aboriginal Homelessness:

http://www.homelessness.gc.ca/initiative/uah_e.asp

Homeless Individuals and Families Information System:

http://www.homelessness.gc.ca/initiative/hifis_e.asp

National Research Program:

http://www.homelessness.gc.ca/initiative/nrp_e.asp

Regional Homelessness Fund:

http://www.homelessness.gc.ca/initiative/rhf_e.asp

Surplus Federal Real Property for Homelessness Initiative:

http://www.homelessness.gc.ca/initiative/sfrphi_e.asp

Foundations

http://www11.hrsdc.gc.ca/en/cs/sp/hrsdc/cpa/publications/reports/9999-032005/fe.shtml

Canada Millennium Scholarship Foundation:

http://www.millenniumscholarships.ca/

Canadian Council on Learning:

www.ccl-cca.ca

Peter Gzowski Foundation for Literacy:

http://www.abc-canada.org/pgi_tournaments/

Read to Me! Foundation Inc.:

www.iwkgrace.ns.ca/readtome/

The Winnipeg Foundation:

www.wpgfdn.org/

Internal Audits or Evaluations

Audits:

http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/iarms/toc.shtml

Audit of Youth Employment Initiatives Programs:

http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/iarms/sp-607-05-04e.shtml

Audit of Entitlement to Employment Insurance Benefits:

- http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/iarms/sp-622-04-04e.shtml

Audit of the Learning Initiatives Program:
- http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/iarms/sp-608-09-04e.shtml

Audit of Labour Program – Part III of the Canada Labour Code:
- http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/iarms/sp-604-05-04e.shtml

Audit of the Supporting Communities Partnership Initiative:
- http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/iarms/C572_00_e.shtml

Audit of Management of Personal Information:
- http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/iarms/sp-603-07-04e.shtml

National Software Distribution / Release Management Audit:
- http://www.sdc.gc.ca/en/cs/sp/sdc/audit/sdc-a-002-03-04e/page00.shtml

Evaluations:
- http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_report.report_index

Evaluation of the Work Sharing Program:
- http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/SP_AH_212_02_04.shtml

Formative Evaluation of the Official Language Minority Communities Support Fund:
- http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/SP_AH_204_05_04.shtml
- http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/SP_AH_204_05_04.html

Program evaluations for
- National Literacy Program
- Canada Education Savings Grants
- Canada Study Grants
- Canada Student Loans Program, Direct Financing Arrangement
- Canada Student Loans Program, Liabilities
- Canada Student Loans Program, Interest Payments and Liabilities
  - http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_report.report_index
- Evaluation of the National Homelessness Initiative - Implementation and Early Outcomes of the HRDC-based Components:
  - http://edd.prv/pls/edd/v_report.a?p_site=EDD&sub=SPAH203_03

Sustainable Development Strategy
- http://www.hrsdc.gc.ca/en/cs/fas/as/sds/toc_sds3.shtml

Horizontal Initiatives
- http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_e.asp

Enquiries Centre
Human Resources and Skills Development Canada
140 Promenade du Portage, Phase IV, Level 0
Gatineau, Quebec
K1A 0J9

Fax: (819) 953-7260
E-mail: publications@hrsdc-rhdcc.gc.ca

BUDGET DES DÉPENSES

Ressources humaines et développement des compétences Canada

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2005

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par
le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2005

No de catalogue BT31-4/43-2005
ISBN 0-660-62903-8

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à www.tbs-sct.gc.ca
Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé pour désigner tant les hommes que les femmes.

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste
auprès des Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.gc.ca

Avant-propos

Le gouvernement du Canada améliore sans cesse ses pratiques de gestion, ce qui constitue pour lui une priorité depuis le dépôt au Parlement, au printemps 2000, du document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Dans sa poursuite de l'excellence en gestion, le gouvernement envisage d'offrir aux Canadiens : un gouvernement à l'écoute, qui sert bien ses citoyens et qui est administré comme une seule et même entité cohérente; un gouvernement innovateur, qui est appuyé par une fonction publique hautement qualifiée, en mesure de bien tirer parti de toute l'information à sa disposition et de faire un usage optimal des fonds publics, tout en tenant compte des risques éventuels; et un gouvernement redevable, qui rend compte clairement et ouvertement de son rendement au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats au Parlement et aux citoyens. Ils sont au cœur même de l'application du concept du gouvernement redevable.

Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant les principes pour l'établissement de rapports publics efficaces (voir le *Guide pour la préparation des rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/guidelines/guide_f.asp). Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte, faire le lien entre le rendement et les engagements antérieurs, expliquer les changements ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi souligner les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Le présent rapport ministériel sur le rendement (ainsi que ceux de nombreux autres ministères et organismes) peut être consulté sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estime.asp . Les lecteurs qui désireraient un aperçu global des efforts déployés par le gouvernement du Canada afin d'améliorer la qualité de vie peuvent lire *Le rendement du Canada 2005*, qu'on peut également consulter à l'adresse Internet précitée. Ce rapport est structuré autour de trois grands thèmes (économie durable, fondements sociaux du Canada et la place du Canada dans le monde) et sa version électronique renferme des liens avec les rapports ministériels sur le rendement pertinents. *Le rendement du Canada 2005* renferme également un aperçu spécial des efforts déployés par le gouvernement afin d'améliorer le bien-être des Autochtones.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à améliorer sans cesse les rapports qu'il présente au Parlement et aux Canadiens et aux Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer, au fil du temps, la qualité des rapports ministériels sur le rendement et autres rapports.

Les observations ou les questions peuvent être adressées à :

Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5
OU à : rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA

Budget des dépenses
2004-2005

Rapport ministériel sur le rendement

approuvé par :

L'honorable Belinda Stronach, C.P., députée
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

L'honorable Joe Fontana, C.P., député
Ministre du Travail et du Logement

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGES DES MINISTRES 1

DÉCLARATION DE LA DIRECTION 4

SURVOL DE RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA 7

INTRODUCTION 8

MANDAT 8

AU SERVICE DES CANADIENS 11

PROFIL DES DÉPENSES 12

BILAN DE L'ANNÉE 14
- Environnement socioéconomique 14
- Réalisations de RHDCC 19
  - Réalisations sur le plan des politiques 19
  - Réalisations sur le plan de la prestation de services 21
  - Réalisations sur le plan de la gestion 22
  - Risques à l'échelle de l'organisation 23
  - Résumé du rendement des programmes ministériels 24

DISCUSSION SUR LE RENDEMENT EN FONCTION DES RÉSULTATS STRATÉGIQUES 31

TRANSITIONS EFFICACES ET INCLUSIVES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU MOYEN DU SOUTIEN TEMPORAIRE DU REVENU ET DE MESURES ACTIVES D'AIDE À L'EMPLOI 32

COMPÉTITIVITÉ ET PRODUCTIVITÉ ACCRUES DES MILIEUX DE TRAVAIL CANADIENS GRÂCE À DES MESURES FAVORISANT L'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES, DE MÊME QUE LA RECONNAISSANCE ET L'UTILISATION DES COMPÉTENCES 45

GRÂCE À L'ACCÈS À L'APPRENTISSAGE, LES CANADIENS PEUVENT PARTICIPER PLEINEMENT À LA VIE ÉCONOMIQUE FONDÉE SUR LE SAVOIR ET À LA SOCIÉTÉ 50

MILIEUX DE TRAVAIL SÉCURITAIRES, ÉQUITABLES, SAINS, STABLES ET PRODUCTIFS OÙ RÈGNE LA COOPÉRATION 57

CAPACITÉ ACCRUE DES COLLECTIVITÉS DE CONTRIBUER À LA RÉDUCTION DE L'ITINÉRANCE 63

PRESTATION DE SERVICES CONTINUE, INTÉGRÉE ET À MODES MULTIPLES, ASSURANT LA SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE 69

SERVICES MINISTÉRIELS COMMUNS FOURNIS À RHDCC PAR DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA 73

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 75

ORGANIGRAMME 76

APERÇU DU RENDEMENT FINANCIER 77

TABLEAU 1: COMPARAISON DES DÉPENSES PRÉVUES AUX DÉPENSES RÉELLES 79

TABLEAU 2: UTILISATION DES RESSOURCES PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME 80

TABLEAU 3: POSTES VOTÉS ET LÉGISLATIFS 81

TABLEAU 4: COÛT NET POUR LE MINISTÈRE 82

TABLEAU 5: PASSIF ÉVENTUEL 82

TABLEAU 6: PRÊTS, PLACEMENTS ET AVANCES 82

TABLEAU 7: SOURCES DES REVENUS DISPONIBLES ET DES REVENUS NON DISPONIBLES 83

TABLEAU 8: RAPPORT SUR LES FRAIS D'UTILISATION POUR 2004-2005 – *LOI SUR LES FRAIS D'UTILISATION* 84

TABLEAU 9 : PRINCIPALES INITIATIVES RÉGLEMENTAIRES 85

TABLEAU 10A: SOMMAIRE DES PAIEMENTS DE TRANSFERT NON LÉGISLATIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ 93

TABLEAU 10B: SOMMAIRE DES PAIEMENTS DE TRANSFERT LÉGISLATIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ 96

TABLEAU 10C: DÉTAILS SUR LES PAIEMENTS DE TRANSFERT 97

TABLEAU 11 : FONDATIONS (SUBVENTIONS CONDITIONNELLES) 125

TABLEAU 12 : RÉPONSE AUX COMITÉS PARLEMENTAIRES, AUX VÉRIFICATIONS ET AUX ÉVALUATIONS 130

TABLEAU 13 : STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 134

TABLEAU 14 : APPROVISIONNEMENT ET PASSATION DES MARCHÉS 136

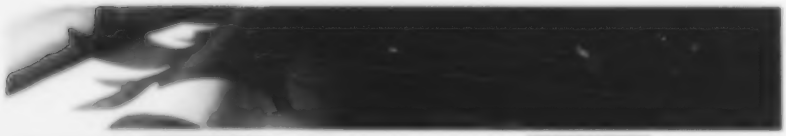
TABLEAU 15 : INITIATIVE D'AMÉLIORATION DES SERVICES 137

TABLEAU 16 : INITIATIVES HORIZONTALES 143

COMPTES À FINS DÉTERMINÉES 144
- Introduction aux comptes à fins déterminées 144
- Compte d'assurance-emploi 145
- Compte des rentes sur l'État 146
- Fonds d'assurance de la fonction publique 147

RAPPORT CONSOLIDÉ SUR LE PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS 148

RÉFÉRENCES INTERNET 155



MESSAGES DES MINISTRES

Je suis heureuse de présenter le Rapport ministériel sur le rendement de 2004-2005, qui fait état des réalisations de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) pour sa première année entière d'activité.

Au cours de l'année, la *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* a été présentée au Parlement et elle a reçu la sanction royale en juillet 2005. La Loi établit le mandat de RHDCC : la promotion d'une main-d'œuvre très compétente et mobile, et un marché du travail efficace et axé sur l'intégration.

RHDCC remplit son mandat en collaboration avec les Canadiens et les Canadiennes, les gouvernements, les employeurs, les syndicats et des organismes non gouvernementaux. Grâce à ces partenariats, les programmes de RHDCC peuvent relever les défis posés par le marché du travail et l'apprentissage. Le Ministère se conforme à des normes élevées en matière de responsabilité et d'éthique et il offre des services de grande qualité aux Canadiens et aux Canadiennes.

En 2004-2005, RHDCC a lancé des initiatives importantes relativement aux compétences et à l'apprentissage. La *Loi canadienne sur l'épargne-études* a été déposée et adoptée, d'où l'établissement du Bon d'études canadien et la consolidation de la Subvention canadienne pour l'épargne-études. En outre, RHDCC a établi la Stratégie des compétences en milieu de travail, qui comprend le Fonds d'infrastructure des centres de formation.

RHDCC a également renforcé ses nombreux partenariats. En 2004-2005, nous avons conclu avec la province de Québec une entente sur le Régime d'assurance parentale de la province. Les travaux ont commencé avec les ministres provinciaux et territoriaux du marché du travail pour l'élaboration d'un nouveau cadre du marché du travail. Il y a eu des consultations avec les organismes autochtones et les ententes de développement des ressources humaines autochtones ont été renouvelées.

En outre, RHDCC a établi le poste de contrôleur ministériel, qui a pour rôle d'appuyer la haute direction pour le contrôle des fonds publics. Le Ministère a examiné rigoureusement ses dépenses par l'entremise du Comité d'examen des dépenses et il a contribué beaucoup aux économies globales du gouvernement.

Dans le budget de 2005, on a annoncé que le réseau de prestation de services de RHDCC deviendrait le point de départ d'un nouveau réseau du Gouvernement du Canada. L'Initiative Service Canada consolidera les services et les prestations du gouvernement, de façon à améliorer la prestation des services centrée sur le client par l'entremise d'un guichet unique homogène, et ainsi offrir un meilleur service à plus de Canadiens et Canadiennes dans un plus grand nombre de communautés à travers le pays.

Je suis fière de ces réalisations, qui contribuent à l'établissement d'une économie productive et compétitive sur le plan international, et à une meilleure qualité de vie pour tous les Canadiens et les Canadiennes.

L'honorable Belinda Stronach, C.P., députée
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

La modernisation de la législation canadienne du travail et l'amélioration de son administration sont des moyens fondamentaux pour en arriver à établir un milieu de travail équitable, sain, productif et inclusif. Au cours de la dernière année, nous avons lancé un examen approfondi des normes du travail (partie III du *Code canadien du travail*), nous avons fait des recherches et de nombreuses consultations auprès des Canadiens et des Canadiennes sur les besoins des employés et des employeurs dans la conjoncture économie actuelle.

Le rapport annuel de cette année sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui vise à promouvoir l'égalité en milieu de travail, indique que les employeurs à charte fédérale et les sociétés d'État continuent de faire des progrès pour se doter d'un effectif plus représentatif. Les fonctionnaires ont élaboré des stratégies propres à amener les employeurs et les syndicats à faire davantage pour augmenter les emplois pour les Autochtones et les personnes handicapées. La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme du Programme du travail est une initiative majeure sur le plan le l'équité en milieu de travail. Elle appuie le mandat législatif du Programme du travail en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La stratégie est une composante clé du Plan d'action du gouvernement pour combattre le racisme et vise à renforcer davantage la cohésion sociale, à faire progresser le cadre des droits de la personne au Canada et à faire état du rôle de premier plan du gouvernement fédéral dans la lutte contre le racisme.

Nous jouons également un rôle de chef de file sur d'autres questions relatives au travail. Au cours de la dernière année, le Service fédéral de médiation et de conciliation est intervenu dans le cas de 285 conflits dans le cadre de négociations collectives. Environ 90 % de ces conflits ont été réglés sans arrêt de travail.

Sur le plan législatif, nous avons déposé le projet de loi C-55 élaboré pour moderniser le système actuel d'insolvabilité qui comprend des dispositions qui vont renforcer les négociations collectives et la mise en œuvre du *Code canadien du travail* dans le cas de faillites et de restructuration. Le projet de loi crée également le Programme de protection du salaire qui protégera les travailleurs et travailleuses en leur garantissant le paiement rapide du salaire qui leur est dû si leur employeur déclare faillite ou qui se retrouve sous séquestre.

En outre, le milieu de travail pour les 1,5 million d'employés qui relèvent de la compétence fédérale devient de plus en plus sûr. Le taux d'incidence des accidents de travail a diminué depuis 1998. Ceci démontre que les mesures éducatives et préventives du programme du Travail commencent à avoir un impact positif sur nos travailleurs et travailleuses et tout particulièrement sur les plus jeunes.

En ce qui concerne la réponse du gouvernement du Canada au problème des sans-abri, nous avons élaboré et mis en œuvre avec succès la Phase II de l'Initiative nationale pour les sans-abri. Pour aller plus loin encore, le premier ministre a inclus la Société centrale d'hypothèques et de logement dans mon portefeuille, de sorte que l'habitation et le problème des sans-abri soient de plus en plus considérés de pair. Depuis, nous avons rencontré les parties intéressées d'un bout à l'autre du pays et nous avons fait de nombreuses consultations pour trouver des idées novatrices sur la façon d'améliorer encore les programmes et les services actuels. Les résultats sont encourageants. Ensemble, nous sommes en voie d'élaborer un nouveau cadre de l'habitation pour le Canada qui répondra aux besoins des Canadiens et des Canadiennes pour tout ce qui concerne l'habitation, depuis le problème des sans-abri jusqu'à l'accès à la propriété.

Les progrès que nous avons accomplis en une seule année sont une manifestation claire de notre détermination à renforcer les assises sociales de notre pays. En collaboration avec mes fonctionnaires et nos partenaires dans tout le Canada, je suis ravi des progrès que nous avons accomplis et nous poursuivrons dans cette voie dans l'année à venir.

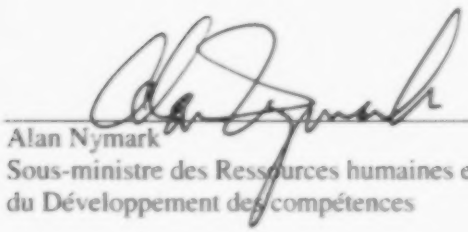
L'honorable Joe Fontana, C.P., député
Ministre du Travail et du Logement

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur le rendement de 2004-2005* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Ce document a été préparé conformément aux principes de présentation de rapports énoncés dans le *Guide de préparation des rapports ministériels sur le rendement de 2004-2005* du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada :

- il respecte les exigences précises en matière d'établissement de rapports;
- il adopte une architecture d'activités de programme dûment approuvée;
- il renferme des données cohérentes, exhaustives, équilibrées et précises;
- il sert de point de départ pour faire état des résultats attendus ou obtenus grâce aux autorisations et aux ressources accordées;
- il fait état de données financières axées sur les données approuvées contenues dans le Budget principal des dépenses et les Comptes publics du Canada.

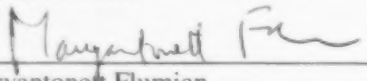


Alan Nymark
Sous-ministre des Ressources humaines et
du Développement des compétences

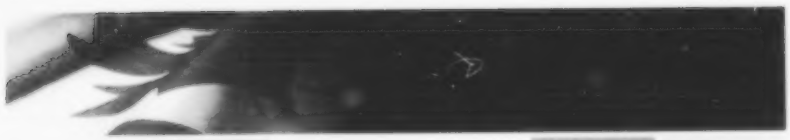
DÉCLARATION DE LA DIRECTION

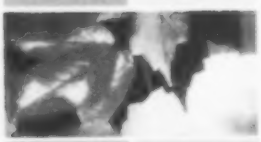
Le 20 juillet 2004, le premier ministre présentait son nouveau Cabinet, notamment le ministre du Travail et du Logement. Ce ministre est responsable non seulement du Travail et de l'Initiative nationale pour les sans-abri, mais également de la Société canadienne d'hypothèques et de logement.

Les résultats obtenus dans le cadre du Programme du travail et de l'Initiative nationale pour les sans-abri sont, à ma connaissance, présentés de façon exhaustive, rigoureuse et équilibrée dans le *Rapport ministériel sur le rendement* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada pour 2004-2005.



Maryantonett Flumian
Sous-ministre déléguée et sous-ministre du Travail





SURVOL DE RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA

INTRODUCTION

Le présent document fait état du rendement de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) pour sa première année complète d'existence. Il indique les réalisations du Ministère en ce qui a trait aux engagements inclus dans le Rapport sur les plans et priorités pour 2004-2005.

MANDAT

RHDCC favorise le développement du capital humain, appuie une main-d'œuvre de calibre international et s'engage à prôner l'apprentissage continu pour les Canadiens. Il joue un rôle central au sein du gouvernement du Canada pour ce qui est de bâtir une économie du XXI^{e} siècle, de renforcer les assises sociales du Canada et d'améliorer la qualité de vie des Canadiens.

La vision de RHDCC consiste à bâtir un pays où chacun des citoyens a la possibilité d'apprendre et de contribuer au succès du Canada en participant pleinement à un marché du travail efficace et efficient. RHDCC a pour mission d'élever le niveau de vie de tous les Canadiens en faisant la promotion du développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et mobile et d'un marché du travail efficient et inclusif.

RHDCC offre des programmes et des services à des millions de Canadiens. L'assurance-emploi fournit un revenu temporaire aux Canadiens en chômage pendant qu'ils cherchent du travail ou qu'ils cherchent à perfectionner leurs compétences, aux Canadiennes qui sont enceintes, ainsi qu'à celles et ceux qui s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, ou qui sont malades ou qui prennent soin d'un membre de leur famille gravement malade et qui risque de mourir. RHDCC propose des programmes d'emploi aux personnes sans emploi, améliore l'accès à l'enseignement postsecondaire, encourage le perfectionnement des compétences requises en milieu de travail et encourage l'apprentissage continu chez tous les Canadiens. Il favorise également des milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération, il reconnaît l'importance de l'habitation pour tous les Canadiens et, à cette fin, il offre aux collectivités des moyens de régler le problème du logement et celui des sans-abri.

Les clients de RHDCC sont des travailleurs, des employeurs, des prestataires de l'assurance-emploi, des étudiants et des personnes qui ont besoin d'un soutien ciblé pour être actif dans la société et pour travailler.

Pour remplir son mandat, RHDCC collabore étroitement avec les provinces, les territoires et les organisations œuvrant dans le domaine du marché du travail, de l'apprentissage, du logement et de l'itinérance.

Résultats stratégiques

Les nombreux programmes et services offerts par RHDCC sont conçus de façon à assurer l'obtention de six résultats stratégiques pour les Canadiens. Ces résultats reflètent la structure adoptée dans le présent rapport[1] pour faire état des ressources et des résultats :

- transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi;
- compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences;
- grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société;
- milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération;
- capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance;
- prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle.

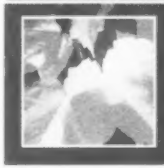
Le diagramme 1 donne un aperçu du mandat, des résultats stratégiques et des activités de RHDCC.

Les résultats stratégiques de RHDCC sont liés au rendement du Canada pour 2005

Le mandat de RHDCC et le rôle qu'il joue dans la société et l'économie canadiennes se reflètent dans l'impact qu'il a dans la vie quotidienne des Canadiens. En réalisant ses activités, RHDCC contribue à trois des quatre secteurs du Rapport annuel du SCT intitulé *Le rendement du Canada pour 2005* (le rapport annuel du gouvernement du Canada présenté au Parlement).

[1] RHDCC continue de réviser ses résultats stratégiques et ses descriptions d'activités de programme. Il se pourrait donc qu'il y ait quelques différences mineures entre la liste des composantes de programme et le *Rapport sur les plans et priorités* pour 2004-2005.

DIAGRAMME 1 : MANDAT DE RHDCC



Vision

Un pays où chacun des citoyens a la possibilité d'apprendre et de contribuer au succès du Canada en participant pleinement à un marché de travail efficace et efficient.

Mission

Rehausser le niveau de vie de tous les Canadiens et améliorer leur qualité de vie en faisant la promotion du développement d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée et mobile, ainsi que d'un marché du travail efficient et favorable à l'intégration.

Résultats stratégiques

Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi	Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences	Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société	Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération	Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance	Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle	

Activités de programmes

Assurance-emploi	Programmes d'emploi	Compétences en milieu de travail	Apprentissage	Travail	Sans-abri	Politique, programme et soutien à la prestation des services

Sous activités de programmes

Prestations Traitement des demandes Perception des cotisations d'assurance-emploi Appels Enquêtes et contrôle Gestion des programmes et amélioration des services	Prestations d'emploi et mesures de soutien Transferts en vertu des ententes sur le développement du marché du travail Stratégie de développement des ressources humaines autochtones Partenariats sur les compétences et l'emploi des autochtones Stratégie emploi jeunesse Adaptation au marché du travail et Communautés minoritaires de langue officielle	Partenariats en ressources humaines Programme des travailleurs étrangers Placement Information sur le marché du travail	Aide financière aux étudiants Programme canadien pour l'épargne-études Secrétariat national à l'alphabétisation Programme des initiatives d'apprentissage Mobilité académique internationale Bureau des technologies d'apprentissage	Service fédéral de médiation et de conciliation Opérations nationales du travail Affaires intergouvernementales Affaires internationales du travail Politiques et information sur les milieux de travail Affaires du travail autochtones	Initiative de partenariats en action communautaire Autochtones sans abri en milieu urbain Programme de recherche national Fonds régional d'aide aux sans-abri Système d'information sur les personnes et les familles sans abri Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri	Exécution et prestation des programmes et services régionaux et locaux Politique stratégique et Planification Communications

Au service des Canadiens

Le gouvernement du Canada offre une vaste gamme de programmes et de services à 32 millions de Canadiens dans toutes les régions du pays. Plus de 80 % des employés de RHDCC travaillent dans les régions et le ministère est l'un des principaux prestataires de services directs aux Canadiens et représente le gouvernement du Canada pour bon nombre de Canadiens à l'échelle du pays. En 2004-2005, RHDCC comptait près de 14 000 employés et il était responsable de près de 20 milliards de dollars de dépenses au profit des Canadiens.

Prestation de services intégrée, axée sur le principe de guichet unique

Le réseau de prestation de services de RHDCC inclut 320 Centres de ressources humaines du Canada, ainsi que des bureaux régionaux dans chacune des provinces. Les bureaux régionaux doivent offrir des services non seulement pour le compte de RHDCC, mais également pour Développement social Canada (DSC)[2] (en personne). RHDCC gère un réseau existant de 76 centres d'accès de Service Canada à l'échelle du Canada[3].

L'initiative Service Canada annoncée dans le budget de 2005 permettra de moderniser, d'améliorer et d'élargir le réseau actuel de centres d'accès de Service Canada. Ce réseau sera élargi de façon à accroître le nombre de centres de service mis à la disposition des Canadiens qui ont besoin de services et de prestations offerts par le gouvernement du Canada, grâce à un seul réseau de prestation de services facilement accessible. Cette façon de procéder permettra d'offrir aux millions de Canadiens qui utilisent ces services une aide axée sur le principe de guichet unique de la façon qui leur convient le mieux, soit par Internet, par téléphone, par la poste ou en personne.

Depuis le dépôt du budget de 2005, certains services de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, de DSC, de Patrimoine canadien, du Bureau des passeports et de RHDCC sont maintenant offerts par Service Canada.

Budget 2005 – Service Canada

Dans son budget de 2005, le gouvernement du Canada annonçait que le réseau de prestation de services de RHDCC servirait de fondement pour la création d'une série exhaustive de services gouvernementaux et de prestations offerts par l'intermédiaire d'un réseau commun du gouvernement du Canada. L'initiative Service Canada facilitera l'accès aux programmes et services du gouvernement du Canada par Internet, par téléphone, par courrier et par l'intermédiaire des centaines de centres de services situés un peu partout au pays.

L'amélioration des services offerts aux Canadiens constitue une priorité gouvernementale depuis un certain nombre d'années. L'initiative Service Canada viendra tabler sur l'excellence du service démontré par l'ancien ministère du Développement des ressources humaines, qui mettait l'accent sur l'amélioration de la qualité et de la rentabilité des programmes et services.

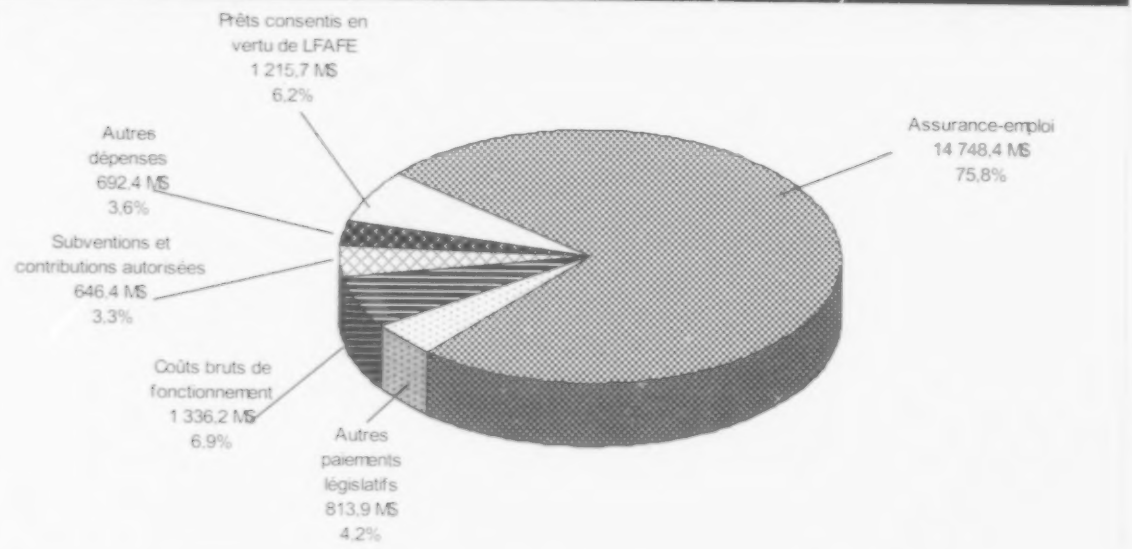
[2] Le réseau de centre d'appels et de services en ligne de DSC appuie la mise en œuvre des programmes de RHDCC, y compris le Régime d'assurance-emploi et le Programme canadien de prêts aux étudiants, ainsi que ses propres programmes.

[3] Pour plus de renseignements à propos du réseau de Service Canada, voir le tableau 16 (Initiatives horizontales).

PROFIL DES DÉPENSES

Les dépenses des programmes et services de RHDCC totalisent plus de 19 milliards de dollars dont 17 milliards de dollars ou 86 p. 100 des dépenses bénéficient aux Canadiens et aux Canadiennes sous forme de paiements de transfert législatifs dans le cadre de l'assurance-emploi (AE), des prêts consentis en vertu de la Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants et autres paiements de transfert législatifs.

DIAGRAMME 2 : TOTAL CONSOLIDÉ, 19 453,0 MILLIONS $ (2004-2005)



On trouvera dans la section des renseignements supplémentaires la structure organisationnelle du Ministère.

FIGURE 1: TOTAL DES DÉPENSES BRUTES DE RHDCC (2004-2005)

(en millions de dollars)

Budgétaire			
Coûts nets de fonctionnement		470,9	
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes:			
Compte d'assurance-emploi	785,9		
Indemnisation des accidentés du travail	74,1		
Régime de pensions du Canada	5,3 [a]		
Sous-total	865,3	865,3	
Coûts bruts de fonctionnement		Sous-total 1 336,2	1 336,2 [b]
Subventions et contributions autorisées			646,4
Total des dépenses brutes			**1 982,6**
Autres			
Coûts administratifs du compte d'AE (AMG)	672,0		
Créances douteuses	94,5		
Sous-total	766,5		766,5
Recouvrements d'indemnisation des accidentés du travail			(74,1)
Total Autres			**692,4**
Non-budgétaire			
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants (LFAFE)*			1 215,7 [c]
Total Non-budgétaire			**1 215,7**
Paiements de transfert législatifs			
Subventions et contributions:			
Autres paiements législatifs:			
Prêts canadiens aux étudiants	332,7		
Subvention canadienne pour l'épargne-études	426,0		
Autres	0,1		
Sous-total	758,8		758,8
Prestations d'assurance-emploi			
Partie I	12 681,3		
Partie II	2 067,1		
Sous-total	14 748,4		14 748,4
Autres comptes à fins déterminées			55,1 [d]
Total des paiements de transfert législatifs			**15 562,3** [c]
Total consolidé			**19 453,0**

a. Le Régime de pensions du Canada (RPC) est administré par Développement social Canada (DSC) mais RHDCC recouvre les coûts des services affectés au RPC.

b. Le total des coûts de fonctionnement exclut les coûts des services ministériels partagés (Services financiers et administratifs, Ressources humaines, Services juridiques et Systèmes) rendus par Développement social Canada en 2004-2005.

c. Les Canadiens bénéficient directement de ces deux montants.

d. Ce montant comprend les paiements relatifs au Compte des rentes sur l'État et au Fonds d'assurance de la fonction publique.

BILAN DE L'ANNÉE

La présente section donne un aperçu du rendement de RHDCC en fonction du contexte socio-économique. La croissance économique s'est maintenue et la croissance de l'emploi a ramené le taux de chômage à un des niveaux les plus bas depuis les vingt dernières années.

Environnement socioéconomique

Forte croissance économique malgré la fluctuation du dollar

Lors du dépôt du budget de 2004, à la fin du mois de mars 2004, les économistes du secteur privé s'attendaient à ce que le produit intérieur brut indexé (PIB réel) augmente de 2,7 % en 2004 et de 3,3 % en 2005. Ils se fondaient sur le maintien de la vigueur de l'économie américaine et sur les risques d'augmentation ou de diminution marquée du dollar canadien par rapport aux prévisions[4].

La croissance du PIB a atteint le niveau prévu en 2004. Elle était de 2,9 % en 2004 et de 2,1 % (taux calculé sur une année) pour le premier trimestre de 2005[5]. La croissance du PIB a été plus élevée en 2004 qu'en 2003, mais elle était bien en deçà de la croissance aux États-Unis, qui est maintenant très élevée après une période de reprise plus longue que celle du Canada[6].

Le dollar canadien a énormément fluctué en 2004-2005; en effet, notre devise a diminué au cours des six premiers mois pour atteindre 0,715 $ US en mai 2004, puis elle est remontée jusqu'à 0,849 $ US en novembre. Le dollar canadien tournait autour des 0,80 $ US pendant le premier trimestre de 2005. De telles fluctuations sont attribuables en partie à une période de prospérité dans le cas des produits de base et cette situation a eu des répercussions sur la composition des exportations canadiennes et sur l'activité économique au pays puisqu'elle a favorisé la production primaire et défavorisé le secteur manufacturier.

Faible croissance de la productivité du travail par rapport aux États-Unis

La productivité du travail n'a pas augmenté en 2004 et elle a même reculé considérablement par rapport aux États-Unis, qui ont connu une croissance de près de 4 % (figure 2). La productivité du travail affichait une croissance modeste de 1 % lors du premier trimestre de 2005 comparativement au premier trimestre de 2004, alors qu'elle a augmenté de près de 3 % aux États-Unis[7]. La productivité relative du Canada a diminué depuis 2001. En raison de ces fluctuations du dollar et de la productivité du travail, le coût unitaire de la main-d'œuvre dans le secteur des affaires canadien a augmenté en 2004 de 1 % environ, en dollars canadiens, et de près de 9 % en dollars américains, alors qu'il a augmenté d'à peine 1 % aux États-Unis. C'est la deuxième année où la compétitivité du Canada diminue par rapport à celle des États-Unis.

---

[4] Ministère des Finances. *Le budget en bref 2004*, page 5 : http://www.fin.gc.ca/budget04/pdf/brieff.pdf; le budget de 2004 a été déposé le 23 mars 2004.
[5] Statistique Canada. *Revue trimestrielle des comptes économiques canadiens*, 31 août 2005.
[6] United States Bureau of Economic Analysis. *BEA News*. Le 29 juin 2005 : http://www.bea.gov/bea/newsrelarchive/2005/gdp105f.pdf
[7] Statistique Canada. *Le Quotidien*. Le 9 juin 2005 : http://www.statcan.ca/Daily/Francais/050609/q050609.pdf

FIGURE 2 : CROISSANCE DE LA PRODUCTIVITÉ DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DES AFFAIRES AU CANADA ET AUX ÉTATS-UNIS (2000-2005)

	2000	2001	2002	2003	2004
Canada	3,4	1,5	2,1	0,2	0,0
États-Unis	2,8	2,5	4,3	4,4	3,9

Source : Statistique Canada. *Le Quotidien*. Le 9 juin 2005.

La création soutenue d'emplois a donné lieu à un taux d'emploi record

En 2004, le taux d'emploi a augmenté de près de 1,8 % (285 000 emplois) par rapport à la moyenne pour 2003. Ce taux est bien en deçà des 385 000 emplois créés en 2003, mais il a été plus que suffisant pour absorber la croissance de la main-d'œuvre. La croissance visait principalement les emplois à temps plein (+2,4 %), puisque le nombre d'emplois à temps partiel a diminué (–0,5 %)[8]. Le taux d'emploi a augmenté dans toutes les provinces, plus particulièrement en Alberta, en Colombie-Britannique et en Nouvelle-Écosse, et l'augmentation a été plus marquée dans le secteur des services que dans le secteur des biens. Le réalignement des devises a eu pour effet d'accroître les pressions exercées sur le secteur manufacturier canadien, qui a perdu des emplois en 2004-2005, surtout lors du dernier trimestre. Le nombre d'emplois totaux dans le secteur manufacturier a continué de diminuer[9]. Dans l'ensemble, la croissance de l'emploi a été vigoureuse dans les régions rurales et elle a été bien répartie entre tous les travailleurs, peu importe leur niveau d'instruction[10].

Le taux d'emploi annuel moyen (c'est-à-dire la proportion de la population âgée de 15 ans ou plus qui travaille) a augmenté en 2004 pour atteindre un sommet record de 62,7 %. La diminution du taux de chômage (de l'ordre de 50 000 par rapport à 2003) a contribué à la diminution de 0,4 point de pourcentage en ce qui a trait au taux de chômage annuel moyen (7,2 %). Lors du dépôt du budget de 2004, le secteur privé prévoyait un taux de chômage de 7,5 % en moyenne pour 2004 et de 7,2 % pour 2005. Le taux de création d'emplois plus élevé que prévu (1,8 % plutôt que 1,6 %) a probablement contribué dans une large mesure à cette réduction du taux de chômage[11]. À plus long terme, le taux de chômage actuel est peu élevé par rapport aux 20 dernières années.

FIGURE 3 : TAUX D'EMPLOI ET DE PARTICIPATION DEPUIS 2000 (TAUX ANNUEL ET TAUX POUR LE PREMIER TRIMESTRE DE 2005)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Taux de participation	65,8	65,9	66,9	67,5	67,6	67,3*
Taux d'emploi	61,3	61,1	61,7	62,4	62,7	62,7*

* Désaisonnalisé.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Pour la première fois cette année, l'Enquête sur la population active a permis de recueillir des données sur les conditions du marché du travail dans le cas des Autochtones vivant hors des réserves dans les quatre provinces situées le plus à l'ouest du pays. L'enquête a permis de constater que les écarts se sont maintenus en 2004-2005 entre les taux d'emploi et de chômage dans le cas des Autochtones hors des réserves et des non-autochtones puisque les premiers affichent un taux

---

[8] Statistique Canada. « Le marché du travail en 2004 », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 6, n° 2, février 2005. N° 75-001-XWF2005102 au catalogue.

[9] Philip Cross. « Évolution récente du marché du travail », *L'observateur économique canadien*, mars 2005. http://www.statcan.ca:8096/bsolc/francais/bsolc?catno=11-010-X&CHROPG=1#v18n03

[10] Philip Cross. « Évolution récente du marché du travail », *L'observateur économique canadien*, mars 2005. http://www.statcan.ca:8096/bsolc/francais/bsolc?catno=11-010-X&CHROPG=1#v18n03

[11] Ministère des Finances. *Le plan budgétaire de 2004*, page 43 : http://www.fin.gc.ca/budget04/pdf/bp2004f.pdf

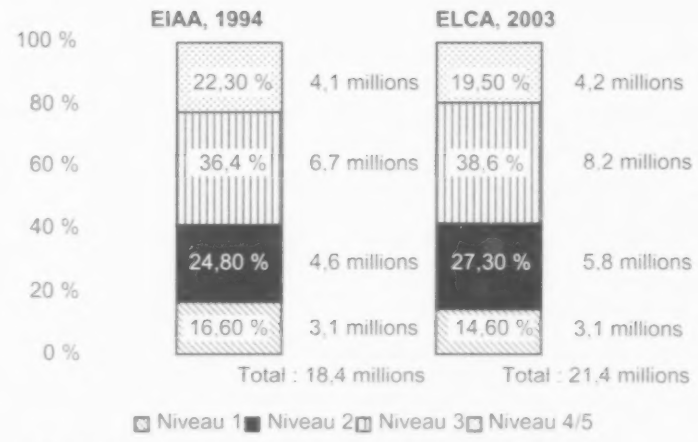
d'emploi moins élevé et un taux de chômage plus élevé. Cependant, le taux d'emploi des Autochtones a augmenté et leur taux de chômage a diminué depuis le recensement de 2001. Il convient de signaler que la disparité entre les Autochtones et les autres Canadiens pour ce qui est des conditions du marché du travail a considérablement diminué dans le cas des répondants ayant fait des études de niveau postsecondaire[12].

Pas de changements majeurs en ce qui a trait au niveau d'alphabétisation depuis 1994

D'après l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes (ELCA) réalisée en 2003, il semble que le niveau d'alphabétisation des adultes canadiens n'ait pas changé de façon significative depuis la plus récente enquête d'envergure, soit l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) réalisée en 1994. Tout comme en 1994, l'enquête de 2003 a permis de constater qu'un nombre élevé d'adultes canadiens affichant un niveau d'alphabétisation peu élevé sont à risque d'être limités dans leur participation à l'économie et à la société. Ainsi, 58 % des adultes canadiens âgés de 16 à 65 ans se classaient parmi les trois niveaux les plus élevés d'alphabétisation pour ce qui est des capacités de lecture et d'écriture à l'égard de textes suivis, mais 42 % d'entre eux (soit près de neuf millions de Canadiens) se situaient parmi les deux niveaux les moins élevés (diagramme 3).

DIAGRAMME 3

Niveau d'alphabétisation de la population canadienne (âgée de 16 à 65 ans)



* *Les différences à chaque niveau, dans le cas de l'ELCA et de l'EIAA, ne sont pas statistiquement significatives.*

D'après l'ELCA, le niveau d'alphabétisation moyen des Canadiens est le niveau 3, ce qui correspond au niveau requis dans le cas d'une économie moderne et d'une économie axée sur le savoir. Le nombre de Canadiens en âge de travailler a augmenté de trois millions environ au cours des dix années qui se sont écoulées entre les deux enquêtes, mais il n'y a pas eu de changement statistiquement significatif quant à la proportion aux divers niveaux de compétence.

Les mises en chantier se poursuivent, entraînant une hausse des taux d'inoccupation

En 2004, l'activité économique a bénéficié non seulement du maintien de la vigueur de l'industrie de la construction étant donné que les mises en chantier ont atteint un niveau record[13], mais également

[12] Statistique Canada. *Les peuples autochtones demeurant hors réserve dans l'Ouest canadien. Estimations de l'Enquête sur la population active, avril 2004-mars 2005*, nº 71-587-XIF au catalogue.

[13] Société canadienne d'hypothèques et de logement. *Salle de presse*. Le 11 janvier 2005: http://www.cmhc-schl.gc.ca/fr/presse/commu/2005/2005-01-11-0815.cfm

des taux hypothécaires peu élevés. Les mises en chantier ont ralenti quelque peu lors du premier trimestre de 2005[14]. La plupart des mises en chantier visaient le marché de la vente; très peu d'entre elles visaient le marché locatif. Cette situation a probablement contribué à l'augmentation du taux d'accession à la propriété au Canada. Les plus récentes statistiques sur l'habitation montrent que le taux moyen d'inoccupation des logements locatifs était plus élevé en octobre 2004 qu'en octobre 2003 dans la plupart des régions métropolitaines du Canada, cependant le taux d'inoccupation en 2004 est encore en deçà des taux observés au début des années 1990. Malgré ces taux d'inoccupation relativement plus élevés, les loyers ont augmenté de nouveau en 2004[15]. Les loyers élevés et en hausse restent un problème critique pour les personnes et les familles qui risquent constamment de se retrouver à la rue.

Peu de changements en ce qui a trait au revenu familial et au taux de faible revenu

D'après les plus récentes statistiques en ce qui a trait au revenu familial, il semble que le revenu moyen du marché n'ait pas augmenté entre 2001 et 2003, après avoir connu plusieurs années d'augmentation. De même, la proportion des familles dont le revenu après impôt a diminué en deçà du seuil de faible revenu n'a pas changé beaucoup en 2003 par rapport à 2002. Cette situation faisait suite à plusieurs années de diminution pour ce qui est du taux de faible revenu pour la plupart des types de familles[16]. Cependant, les récentes statistiques nationales sur le revenu montrent que le revenu personnel disponible par habitant a augmenté de 3,9 % en dollars canadiens[17]. Ce taux d'augmentation représente environ un point de pourcentage au-delà de la somme de l'augmentation des prix à la consommation (1,9 % en 2004) et de la croissance démographique (0,9 %), ce qui signifie que le revenu familial en dollars constants a probablement augmenté en 2004.

Indicateurs contextuels

Le tableau qui suit fait état des principaux indicateurs contextuels à l'origine de l'analyse socio-économique ci-dessus. Les indicateurs contextuels représentent l'un des trois volets du cadre de mesure du rendement de RHDCC (voir la section intitulée *Résumé du rendement des programmes ministériels*) et ils sont utilisés pour faire en sorte que les priorités et le rendement de RHDCC en fonction de ses objectifs soient présentés dans un contexte plus large de facteurs déterminants. Pour plus de renseignements à propos de ces indicateurs de rendement, voir :
http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml.

FIGURE 4 : INDICATEURS CONTEXTUELS À RHDCC

INDICATEUR	NIVEAU	
Démographique		
Croissance nette de la population, selon la provenance	(Janvier 2004 – décembre 2004)	
	Total	0,9 %
	Augmentation naturelle	0,3 %
	Migration nette	0,6 %

[14] Société canadienne d'hypothèques et de logement. *Salle de presse*. Le 8 avril 2005. http://www.cmhc-schl.gc.ca/fr/presse/commu/2005/2005-04-08-0815.cfm.
[15] Société canadienne d'hypothèques et de logement. *Salle de presse*. Le 21 décembre 2004. http://www.cmhc-schl.gc.ca/fr/presse/commu/2004/2004-12-21-0715.cfm.
[16] Statistique Canada. *Le Quotidien*. Le 12 mai 2005 : http://www.statcan.ca/Daily/Francais/050512/q050512a.htm
[17] Statistique Canada. *Comptes nationaux des revenus et dépenses, estimations trimestrielles*. Quatrième trimestre de 2004, n° 13-001-XIB au catalogue.

FIGURE 4 : INDICATEURS CONTEXTUELS À RHDCC

INDICATEUR	NIVEAU	
Taux de dépendance de la population, 19 ans et moins et 65 ans et plus	(2004)	
	19 ans et moins	24,5 %
	65 ans et plus	13,1 %
	Total	37,5 %
Économique		
Croissance réelle du PIB (selon les prix du marché)	2,9 % (2004)	
Croissance de la productivité du travail, secteur des entreprises	0,0 % (2004, en fonction des moyennes annuelles)	
Niveau de productivité du Canada, en pourcentage du niveau de productivité des États-Unis	81,8 % (2004) ensemble de l'économie 73,7 % (2004) secteur des entreprises	
Croissance de l'emploi	285 000 (2004, en fonction des moyennes annuelles)	
PIB réel par habitant (en dollars de 1997)	35 200 $ (moyenne annuelle pour 2004)	
Valeur nette par habitant (en dollars de 1997)	117 600 $ (2004)	
Revenu réel des particuliers et revenu disponible réel des particuliers (en dollars de 1997)	26 700 $ (2004) 20 600 $ (2004)	
Croissance des revenus, par habitant	1,7 % (2004)	
Marché du travail, compétences et apprentissage		
Taux de participation	Selon le groupe d'âge (2004)	
	15 ans ou plus	67,6 %
	de 15 à 24 ans	67,0 %
	de 25 à 54 ans	86,6 %
	55 ans ou plus	30,8 %
Taux d'emploi	Selon le groupe d'âge (2004)	
	15 ans ou plus	62,7 %
	de 15 à 24 ans	58,1 %
	de 25 à 54 ans	81,4 %
	55 ans ou plus	29,1 %
Taux de chômage	Selon le groupe d'âge (2004)	
	15 ans ou plus	7,2 %
	de 15 à 24 ans	13,4 %
	de 25 à 54 ans	6,0 %
	55 ans ou plus	5,6 %
Taux d'emploi à temps partiel, proportionnellement à l'ensemble des personnes employées sur le marché du travail	18,5 % (2004)	
Gains horaires, selon le niveau de formation	Moyenne annuelle (2004)	
	Population active en général	20,30 $
	Personnes qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires	15,10 $
	Personnes qui possèdent un diplôme d'études secondaires ou qui n'ont pas terminé leurs études postsecondaires	17,60 $
	Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	20,10 $
	Diplôme universitaire	26,30 $
Comparaison à l'échelle internationale du rendement des adolescents de 15 ans sur le plan de l'apprentissage : nombre de pays qui réussissent considérablement mieux que le Canada en lecture, en mathématiques et en sciences – *Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA)*; 41 pays participants en 2003	2003	
	Lecture	1 pays
	Mathématiques	2 pays
	Sciences	4 pays

FIGURE 4 : INDICATEURS CONTEXTUELS À RHDCC

INDICATEUR	NIVEAU	
Proportion de la population des personnes âgées de 20 à 24 ans et de 25 à 64 ans qui détiennent un diplôme d'études secondaires	(2001) de 20 à 24 ans de 25 à 64 ans	 75,0 % 65,6 %
Proportion des Canadiens en âge de travailler (16 à 65 ans) dont le niveau d'alphabétisation est 2.	(2003)	42,0 %
Composantes du marché du travail par rapport à l'ensemble de la population active	(taux annuels moyens, 1999-2003) Immigration nette Personnes qui sortent de l'école Départs à la retraite	 0,70 % 3,50 % –1,70 %
Croissance de l'emploi selon le niveau de compétence (en fonction de la classification pr[illegible]ssionnelle)	Moyenne globale (2004) Postes de gestion Exigeant généralement : - un diplôme universitaire - un diplôme collégial - un diplôme d'études secondaires - une formation en cours d'emploi	1,8 % 5,2 % 2,0 % 0,7 % 2,1 % 1,5 %
Changement net de la composition de la population active, selon le niveau de formation	Total (2004) Diplôme universitaire Diplôme d'études postsecondaires Diplôme d'études secondaires ou études postsecondaires non terminées Pas de diplôme d'études secondaires	1,4 % 2,4 % 1,7 % 2,1 % –2,2 %
Socio-économique		
Fréquence de faible revenu, en 2003	Tous Personnes âgées de moins de 18 ans de 18 à 64 ans 65 ans ou plus	11,5 % 12,4 % 12,1 % 6,8 %
Écart de faibles revenus, en 2003 – pourcentage observé en moyenne d'écart entre le revenu familial après impôt et le seuil de faible revenu	Tous Personnes âgées de moins de 18 ans de 18 à 64 ans 65 ans ou plus	32,7 % 28,1 % 35,8 % 18,9 %
Dans les régions métropolitaines de recensement, proportion des secteurs de recensement où on retrouve un taux de faible revenu supérieur à 40 %	6,3 % (2000)	
Dans les régions métropolitaines de recensement, proportion de menages à faible revenu qui habitent dans des quartiers à incidence élevée de faibles revenus	11,9 % (2000)	

Réalisations de RHDCC

La présente section résume les réalisations du Ministère dans les domaines des politiques, de la prestation de services et de la gestion pour l'exercice 2004-2005; elle indique également les risques encourus par le Ministère et les mesures prises pour y faire face. Par ailleurs, elle dresse un bilan du rendement des programmes ministériels.

Réalisations sur le plan des politiques

RHDCC a établi un cadre stratégique global pour orienter ses activités et améliorer les connaissances et aptitudes, c'est-à-dire le « capital humain » des Canadiens, appuyant ainsi une main-d'œuvre de calibre international et aidant le Ministère à jouer son rôle comme centre d'excellence dans le domaine de l'élaboration de politiques, de la conception de programmes et de la recherche.

Les efforts déployés par RHDCC pour respecter les engagements prévus dans le discours du Trône d'octobre 2004[18] et le budget de 2005[19] et visant à « rendre notre économie durable et encore plus productive » en investissant dans les gens et en répondant aux besoins des Canadiens en matière d'économie, de marché du travail et d'apprentissage. Voici en quoi consistent les principales réalisations du Ministère :

Renouvellement des politiques et leadership des programmes

- RHDCC a déposé le projet de *Loi canadienne sur l'épargne-études* en octobre 2004 (cette loi a été adoptée plus tard au cours de l'année), de façon à permettre la création du Bon d'études canadien et l'amélioration du programme de la Subvention canadienne pour l'épargne-études.
- Le Ministère a lancé la Stratégie des compétences en milieu de travail, y compris le Fonds d'infrastructure des centres de formation.
- RHDCC a adopté de nouvelles mesures en ce qui a trait à l'assurance-emploi dans le cas des travailleurs saisonniers.
- Il a renouvelé les ententes de développement des ressources humaines autochtones pour une période de quatre ans.
- Il a mis sur pied le Fonds d'habilitation visant à appuyer l'Initiative de partenariat en développement économique communautaire pour les communautés minoritaires de langue officielle.
- Il a organisé de vastes consultations nationales, notamment auprès des dirigeants et de partenaires autochtones, en vue de l'établissement d'un nouveau cadre de référence intégré sur le logement et l'itinérance au début de 2005.

Collaboration accrue avec les provinces et territoires

- Le Ministère a signé une entente d'intégration avec le Nouveau-Brunswick en avril, de façon à ce que les étudiants du Nouveau-Brunswick aient accès à des prêts fédéraux et provinciaux sous un même toit. RHDCC a également signé une entente avec l'Alberta en vue de la gestion du régime d'épargne-études de cette province (ACES), parallèlement aux programmes fédéraux de la SCÉÉ et du BEC.
- RHDCC a signé une entente avec la province de Québec en mars 2005 en ce qui a trait au Régime d'assurance parentale de cette province.
- Le Ministère a signé un protocole d'entente avec l'Ontario en mai 2004 en vertu duquel les deux paliers de gouvernement s'engagent à collaborer pour offrir des services publics.
- RHDCC a pris des mesures conjointement avec les provinces et territoires, par l'intermédiaire du Forum des ministres du marché du travail (FMMT) et du Conseil des ministres de l'Éducation (CMEC), afin de répondre aux besoins des Canadiens et d'apaiser les préoccupations des partenaires du gouvernement du Canada. Par l'intermédiaire du FMMT, le gouvernement du Canada collabore à l'élaboration d'un nouveau cadre du marché du travail renfermant une vision, des stratégies, des buts et des résultats communs pour le marché du travail, ainsi que des priorités communes en matière d'intervention.

[18] http://pm.gc.ca/fra/sft-ddt.asp

[19] http://www.fin.gc.ca/budtocf/2005/budlistf.htm

Amélioration du rôle du Canada sur la scène internationale

- La participation à des activités internationales alimentent l'élaboration de politiques et de programmes du ministère. La participation à un certain nombre de projets et d'événements, sous l'égide d'organismes internationaux tels que la Conférence des ministres du Travail et de l'Emploi des pays du G8 à Londres, au Royaume-Uni ainsi que le projet de recherche comparative d'envergure internationale réalisé par l'OCDE pour déterminer de quelle façon le Canada pourrait améliorer les perspectives d'emploi de ses travailleurs âgés, a été l'occasion de promouvoir la vision du RHDCC. Cette promotion a été réalisée à travers le partage des pratiques exemplaires et des leçons apprises en regard de l'augmentation du taux de participation des groupes sous-représentés et de l'intégration accrue du développement des compétences dans ses stratégies d'emploi pour accroître la productivité de la population active.
- Le ministre du Travail a rencontré des homologues du Mexique, du El Salvador et du Costa Rica pour faire avancer divers projets internationaux axés sur la collaboration, dans le contexte des quatre accords bilatéraux sur la main-d'œuvre signés par le Canada. Le ministre a également souligné la participation du Canada à la Conférence interaméricaine des ministres du Travail et son adhésion à l'Organisation internationale du travail. Les principaux projets à cet égard comprennent des mesures visant à enrayer le travail des enfants et à contribuer à la valorisation du potentiel pour ce qui est de l'application de lois du travail et d'un dialogue social dans les Amériques.

Réalisations sur le plan de la prestation de services

Les principales réalisations sur le plan de la prestation de services mettaient l'accent sur l'amélioration de l'uniformité, de l'accès et de la rapidité des services grâce à Internet. Le Ministère verse des prestations d'assurance-emploi aux Canadiens, a traité 2,85 millions de demandes de prestations et son Guichet emplois, le plus grand réseau Internet d'emplois, a été consulté à 73 millions de reprises. Il existe maintenant un nouveau service Internet intitulé *Mes renseignements d'assurance-emploi (A.-E.) en direct*, conçu de façon à permettre aux Canadiens d'avoir accès à leur compte d'AE.

Le Ministère a contribué à l'éducation postsecondaire d'environ 455 000 Canadiens grâce à son Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPÉ) et à ses quelque 426 millions de dollars de subventions canadiennes pour l'épargne-études (SCÉÉ) accordées à plus de 1,6 million de bénéficiaires de régimes enregistrés d'épargne-études. L'initiative *CibleÉtudes* a permis d'aider environ 1,3 million de Canadiens à choisir en ligne parmi diverses possibilités d'apprentissage et à obtenir du financement grâce à un service de guichet unique. Le Ministère a également signé une entente provinciale d'intégration avec le Nouveau-Brunswick, la quatrième province à intégrer le Programme canadien de prêts aux étudiants fédéral à son propre programme provincial pour améliorer le service à la clientèle.

Grâce à son mandat lié au travail, le Ministère a adopté des processus de règlement extrajudiciaire des différends et amélioré la formation offerte aux employés, ce qui s'est traduit par une amélioration considérable du règlement des cas de congédiement injustifié et de recouvrement des salaires. Le Ministère a continué d'offrir un service de conciliation et de médiation aux syndicats et aux employeurs dans le cadre du processus de négociation collective et il a obtenu un taux de règlement de près de 90 %.

L'Initiative nationale pour les sans-abri a été mise en œuvre dans 61 collectivités pour offrir des services à des personnes et à des familles sans abri. Depuis le lancement de l'initiative, le Ministère a investi 1,2 milliard de dollars et a approuvé 3 242 projets pour ainsi offrir 10 700 lits supplémentaires. C'est au total 819 refuges et 468 centres de soutien qui ont bénéficié de ces projets. La gamme des partenaires est vaste et elle comprend des représentants du secteur privé, d'organismes non gouvernementaux et de tous les ordres de gouvernement. En 2004-2005, le nombre de nouveaux partenaires a augmenté de 35 %.

Réalisations sur le plan de la gestion

Dans le contexte des initiatives d'envergure gouvernementale, RHDCC a créé, en septembre 2004, un poste de contrôleur ministériel chargé d'appuyer la haute direction aux fins du contrôle des fonds publics et adopté des plans d'évaluation et de vérification fondés sur les risques pour assurer la vérification et l'évaluation adéquates et opportunes des activités de programme.

RHDCC a continué de chercher des façons de renforcer son système exhaustif de vérification et d'équilibre pour la gestion des subventions et contributions. Il a mis l'accent, plus précisément, sur l'élaboration d'un modèle permettant d'assurer l'uniformité et la reddition de comptes à l'échelle nationale tout en assurant l'amélioration des résultats de programme. Le Ministère a entrepris un examen indépendant des contrôles financiers. Les constatations montrent que le Ministère doit établir un meilleur équilibre entre les contrôles, la gestion des risques et les résultats. Pour ce faire, le Ministère est en train d'envisager de nouvelles façons de procéder pour accorder des subventions et contributions, notamment des paiements en fonction du rendement.

RHDCC a également poursuivi la mise en œuvre du processus de spécialisation et de concentration de la gestion financière de ses programmes de subventions et de contributions. Le Ministère a adopté quatre directives opérationnelles en février 2004 et il est en train d'examiner et d'évaluer ces modifications. À cet égard, il a établi un plan d'action pour assurer une participation optimale de la part du secteur bénévole, l'un des principaux partenaires pour l'octroi de subventions et de contributions.

Dans le budget de 2004, le gouvernement annonçait son intention d'examiner les dépenses par l'intermédiaire du Comité d'examen des dépenses. Ce comité a procédé à un examen rigoureux des dépenses gouvernementales, qui a donné lieu à l'annonce, dans le budget de 2005, d'économies cumulatives de 10,9 milliards de dollars pour les cinq prochaines années. RHDCC a examiné ses propres dépenses et conclu qu'il pouvait contribuer dans une large mesure aux économies gouvernementales globales associées à l'initiative Service Canada. RHDCC a également atteint son objectif ministériel de 53,3 millions de dollars d'économies pour 2004-2005, dans le cadre des restrictions annuelles d'un milliard de dollars prévues dans le budget de 2003.

En 2004-2005, le Bureau du vérificateur général du Canada a réalisé trois vérifications d'envergure gouvernementale visant RHDCC et publié une note de vérification sur le surplus du compte d'assurance-emploi (AE). Les comités parlementaires ont également produit divers rapports en ce qui a trait aux activités du Ministère. Le tableau 12 du présent document résume ces rapports, ainsi que les réponses de RHDCC.

Le Ministère a poursuivi le développement de ses ressources humaines en offrant une formation linguistique et en adoptant des politiques en matière de dotation des postes bilingues. Durant l'année, le nombre de gestionnaires et d'employés bilingues inclus dans le groupe de relève de la direction a

augmenté dans chaque catégorie (ainsi, le pourcentage de gestionnaires respectant leur profil linguistique est passé de 81 à 89 %). Pour ce qui est de la diversité de l'effectif, RHDCC a dépassé ses objectifs en matière de représentation dans le cas des Autochtones, des femmes et des personnes handicapées mais pas dans le cas des membres de minorités visibles.

RHDCC a pris des mesures pour insister sur l'importance des valeurs et de l'éthique au sein de la fonction publique. L'un des principaux éléments à cet égard fut la création d'un bureau de divulgation interne, de façon à permettre aux employés de dénoncer les écarts de conduite en milieu de travail sans crainte de représailles.

En 2004-2005, le Ministère a participé, en collaboration avec les organismes centraux, Justice Canada et Développement social Canada, à l'élaboration d'une loi ministérielle. La loi sur RHDCC a reçu la sanction royale le 20 juillet 2005. Cette loi indique le nouveau mandat de RHDCC, ainsi que les pouvoirs, tâches et fonctions conférés à ses ministres et renferme un code régissant l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels par le Ministère, de façon à assurer la prestation efficace de services, ainsi que les recherches sur les politiques et l'évaluation.

Risques à l'échelle de l'organisation

Dans le cadre de l'engagement de RHDCC visant à déceler les risques et à en faire état, le Ministère a repéré trois secteurs de risque pour 2004-2005 et adopté des stratégies pour y faire face. Vous trouverez ci-après un aperçu des principales stratégies.

Risque n° 1 : La capacité de RHDCC d'offrir des services et des prestations aux Canadiens et de prêter main-forte au gouvernement et aux ministres lors de la restructuration organisationnelle et de la réorganisation interne

En 2004-2005, RHDCC a dû faire face au changement et gérer plusieurs priorités contradictoires tout en continuant d'offrir des services et des prestations aux Canadiens. La mise en œuvre d'un cadre de transformation des services a permis au Ministère de gérer les risques sur le plan de la continuité des opérations et de mettre en œuvre diverses initiatives visant à simplifier et à intégrer les processus opérationnels de façon à répondre aux attentes des clients en matière de systèmes modernes et de services de grande qualité. Le Ministère a réalisé des initiatives conjointement avec l'Agence du revenu du Canada dans le domaine de la gestion de l'intégrité et de l'identité. Le Ministère a également réuni plus de 170 services offerts dans Internet en un seul site Web axé sur les citoyens et dépassant les normes en matière d'accessibilité. Le Ministère a également géré l'arrêt de travail dans la fonction publique, survenu en octobre 2004.

Le Ministère a maintenant une nouvelle structure organisationnelle et, pour assurer la clarté du mandat du Ministère, la Chambre des communes a adopté une nouvelle loi régissant RHDCC.

Risque n° 2 : La capacité de RHDCC d'assurer la responsabilisation diligente à l'égard des résultats, l'intendance des ressources et la transparence de ses décisions à la lumière des préoccupations et de la méfiance croissantes du public à l'endroit de l'État et des fonctionnaires en ce qui a trait à l'utilisation et à la gestion de l'argent des contribuables

Plusieurs stratégies ont été élaborées pour répondre aux attentes du public en matière d'intégrité et de reddition de comptes. On a élaboré un plan d'action en matière de contrôle pour tenir compte du cadre global de contrôle financier, améliorer les contrôles et la reddition de comptes et renforcer la gestion financière. Les autres mesures prises comprenaient l'établissement de plans d'évaluation et

de vérification axés sur les risques, la promotion des valeurs et de l'éthique dans la fonction publique, ainsi que l'établissement d'un nouveau cadre d'évaluation du rendement et l'amélioration de la clarté des rapports ministériels publics (Rapport sur les plans et priorités et Rapport ministériel sur le rendement, Examen des dépenses).

Le Ministère a également continué de renforcer sa capacité de gestion des programmes. Il a adopté un plan d'action pour améliorer les programmes liés aux subventions et contributions et mis l'accent sur les mécanismes de mise en œuvre, l'établissement de relations avec les partenaires et la simplification de la gestion.

Risque n° 3 : La capacité de RHDCC de faire preuve de leadership en matière de politiques et de programmes dans un contexte de restrictions budgétaires, de réaffectation interne des ressources et d'examen des dépenses à l'échelle du gouvernement

Le Ministère a réussi à faire avancer ses initiatives en matière de politiques et de transformation. Il a lancé un processus stratégique à moyen terme pour appuyer son mandat grâce aux mesures stratégiques adoptées à l'échelle du Ministère dans des domaines comme l'apprentissage, l'alphabétisation, l'assurance-emploi et les programmes d'emploi, les compétences professionnelles et le travail.

Résumé du rendement des programmes ministériels

La présente section résume les réalisations du Ministère en fonction des résultats stratégiques et dresse le bilan du rendement du Ministère en ce qui a trait à ses programmes d'après les indicateurs et les objectifs qu'on trouve dans le *Rapport sur les plans et priorités 2004-2005*. Dans le cas des indicateurs de programme pour lesquels les objectifs fixés pour 2004-2005 n'ont pas été atteints, on indique un numéro de page que le lecteur peut consulter pour connaître les résultats détaillés.

D'après les indicateurs de programme de RHDCC, il semble que le rendement ministériel soit positif pour 2004-2005. En effet, le Ministère a généralement atteint ou dépassé plus de la moitié de ses objectifs (20 de ses 27 objectifs ont été dépassés, atteints ou atteints à 95 %). Vous trouverez ci-après un résumé des réalisations et des indicateurs de programme pour chaque résultat stratégique. La figure 5, qui résume les indicateurs de programme à RHDCC, suit la présente section.

Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi

RHDCC a versé des paiements de soutien du revenu à 2,85 millions de Canadiens en 2004-2005, lancé des projets pilotes destinés spécifiquement aux travailleurs saisonniers dans les régions où le taux de chômage est élevé et apporté des améliorations au traitement des demandes grâce à la transmission électronique des demandes de prestations d'assurance-emploi et de renseignements à l'intention des employeurs et des employés. Dans le cas de l'assurance-emploi, le Ministère a atteint (à 100 % ou à 95 %) ses objectifs pour quatre des six indicateurs de programme. L'arrêt de travail dans la fonction publique, en octobre 2004, a eu une incidence défavorable sur les résultats. RHDCC a adopté une stratégie exhaustive de gestion de la charge de travail pour répartir les demandes d'assurance-emploi entre les régions et cette stratégie a permis de minimiser les répercussions sur le service à la clientèle.

Le Ministère a prolongé et renouvelé divers programmes d'emploi en 2004-2005. Il n'a pas atteint ses objectifs pour deux indicateurs de programme liés aux programmes d'emploi mais il a atteint ses

objectifs à 95 % pour chacun des deux autres indicateurs. La demande en matière de programmes d'emploi a été moins élevée que prévu et cette situation a eu une incidence sur le taux de participation global et sur les résultats à court terme pour les clients. Cette situation pourrait être attribuable à la vigueur de l'économie et de l'emploi, qui a entraîné une diminution du volume de demandes de prestations d'assurance-emploi en 2004-2005.

Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences

Le Ministère a adopté la Stratégie des compétences en milieu de travail après de vastes consultations avec les intervenants et continué d'appuyer le travail des conseils sectoriels. Les objectifs précis se rapportant au pouvoir des conseils sectoriels et au nombre de gens de métier qui ont reçu un certificat portant le Sceau rouge ont été dépassés en 2004-2005, notamment grâce à la création de trois nouveaux conseils sectoriels, une mesure qui a eu pour effet d'accroître l'application à près de la moitié de la population active du Canada.

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

RHDCC a adopté diverses mesures pour que les étudiants provenant des familles à faible et à moyen revenu puissent obtenir plus facilement des prêts et des subventions et rembourser plus facilement leurs prêts étudiants. Le pourcentage d'adultes canadiens qui sont bénéficiaires d'un régime enregistré d'épargne-études a augmenté par rapport à 2003-2004. Par ailleurs, le Ministère a continué d'élaborer des projets d'apprentissage et d'alphabétisation pour les adultes en contribuant à la mise sur pied de 135 réseaux d'apprentissage communautaires et de plus de 250 nouvelles initiatives d'alphabétisation et de projets d'alphabétisation en milieu de travail. Les délais nécessaires pour mettre en œuvre les améliorations liées à la SCÉÉ et les retards opérationnels liés au processus de demande dans le cas des Réseaux d'apprentissage communautaires expliquent pourquoi deux des objectifs n'ont pas été atteints. Ces questions seront abordées en 2005-2006.

Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

Outre ses activités permanentes, le Ministère a entrepris l'examen de la partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail*, ainsi que l'élaboration d'une stratégie d'intégration de l'équité en milieu de travail dans le cas des groupes désignés. Pour ce qui est des trois principaux indicateurs de rendement associés à cet objectif stratégique, le Ministère a atteint un de ses objectifs à 100 % et les deux autres à 95 %. Pour la deuxième année consécutive, le pourcentage de plaintes pour congédiement injustifié traitées par des inspecteurs du travail n'a pas atteint son objectif. Cette situation est attribuable au nombre de plaintes pour congédiement injustifié difficiles à régler et au fait que bon nombre de plaignants sont représentés par un avocat. Le résultat en ce qui a trait au règlement des différends liés à la négociation collective sans un arrêt de travail à l'échelle fédérale a été touché par la complexité des questions et des révisions apportées aux délais législatifs fixés pour la négociation.

Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance

Le Secrétariat national pour les sans-abri de RHDCC, en collaboration avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement, a organisé des séances de consultation pancanadiennes sur le logement et le problème de l'itinérance et à offert à tous les Canadiens, y compris les Autochtones, l'occasion de faire part de leurs points de vue et de leurs idées sur l'élaboration d'un nouveau cadre

canadien pour l'habitation fondé sur le partenariat. Dans le cadre de l'INSA élargie, 61 collectivités ont cherché à élaborer des solutions à long terme pour les sans-abri, comme les logements de transition et de soutien, l'apprentissage de l'autonomie fonctionnelle et les conseils en emploi pour mettre fin au cycle de l'itinérance. Compte tenu de la complexité du problème de l'itinérance, 78 projets de recherche ont été financés pour qu'on puisse mieux comprendre l'ampleur, les caractéristiques et les causes de l'itinérance au Canada.

Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle

On est en train d'élaborer des indicateurs de programme permettant d'évaluer la prestation de services et le taux de satisfaction de la clientèle.

FIGURE 5 : SOMMAIRE DU RENDEMENT DES PROGRAMMES DE RHDCC PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Légende

✓✓✓ Dépasse les attentes | ✓✓ Objectif atteint | ✓ Objectif atteint à 95 % | **X** Objectif non atteint | s.o. Sans objet*

a. Aucun objectif établi pour ces indicateurs.

Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi

COTATION	INDICATEURS DE PROGRAMME	OBJECTIF (O) RÉSULTAT (R)
Assurance-emploi		
✓✓✓	Pourcentage de demandes initiales et renouvelées pour lesquelles un paiement ou un avis de non-paiement est donné au prestataire dans un délai de 28 jours suivant la date de la présentation d'une demande.	O : 80,0 % R : 83,7 %
✓✓✓	Pourcentage des paiements exacts d'assurance-emploi versés, tel que mesuré par le système global de dépistage et calculé selon une moyenne mobile d'une période de 12 mois à l'échelle nationale.	O : 95,0 % R : 95,5 %
✓	Pourcentage d'appels inscrits pour audition par le Conseil arbitral dans les 30 jours suivant la réception de l'appel (page 32).	O : 90,0 % R : 87,5 %
✓	Pourcentage des dossiers d'appel des clients reçus au Bureau du juge-arbitre dans un délai de 60 jours suivant la date du dépôt de l'appel (date de réception) (page 33).	O : 100,0 % R : 96,8 %
X	Pourcentage des demandes initiales et renouvelées pour lesquelles un paiement ou un avis de non-paiement est donné au prestataire dans un délai de 21 jours suivant la date de la présentation d'une demande et de 21 jours suivant la date de la présentation d'une demande révisée (page 32).	O : 85,0 % R : 79,8 %
X	Économies réalisées grâce aux activités de détection en matière d'AE et aux mesures de dissuasion et de prévention (page 33).	O : 539,0 millions $ R : 432,9 millions $
Programmes d'emploi		
✓	Prestations non versées (partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*) en raison de l'embauche de prestataires de l'assurance-emploi à la suite d'une intervention prévue par la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* (page 36).	O : 887,0 millions $ R : 857,9 millions $
✓	Nombre de jeunes et d'Autochtones qui retournent à l'école à la suite d'une intervention dans le cadre d'un programme d'emploi (page 40).	O : 58 100 R : 55 594
X	Nombre total de clients servis par les programmes d'emploi (page 37).	O : 527 400 R : 463 700
X	Nombre de clients qui obtiennent un emploi ou deviennent travailleurs autonomes par suite d'un programme d'emploi (financé par le Trésor et l'assurance-emploi) (page 36).	O : 245 700 R : 225 988

Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences

COTATION	INDICATEURS DE PROGRAMME	OBJECTIF (O) RÉSULTAT (R)
✓✓✓	Pourcentage du marché du travail représenté par les conseils sectoriels nationaux.	O : 40,0 % R : 47,4 %
✓✓✓	Nombre de travailleurs de métier qui ont obtenu le certificat du sceau rouge.	O : 13 000 par année R : 17 801 (année civile 2004)

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

COTATION	INDICATEURS DE PROGRAMME	OBJECTIF (O) RÉSULTAT (R)
✓✓✓	Nombre de Canadiens qui ont fait des études grâce à la Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCÉÉ).	O : 120 000 R : 126 000 (2004-2005)
✓✓✓	Pourcentage de toutes les demandes de prêts présentées dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants qui ont été traitées après la production de tous les documents requis.	O : 80 % dans un délai d'un jour 100 % dans un délai de deux jours R : 98,7 % dans un délai d'un jour 100 % dans un délai de deux jours
X	Pourcentage de Canadiens âgés de moins de 18 ans qui sont bénéficiaires d'un régime enregistré d'épargne-études et qui reçoivent une Subvention canadienne pour l'épargne-études (page 49).	O : 32,0 % R : 30,0 %
X	Nombre de Réseaux d'apprentissage communautaires existants (page 50).	O : 160 en décembre 2004 R : 135
s.o.	Nombre de Canadiens qui ont pu entreprendre des études grâce au Programme canadien de prêts aux étudiants.	O : s.o. R : 455 000 étudiants/emprunteurs

Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

COTATION	INDICATEURS DE PROGRAMME	OBJECTIF (O) RÉSULTAT (R)
✓✓✓	Taux d'incidence des accidents invalidants mesurant le changement dans le taux de blessures et de maladies avec perte de temps et de décès au sein des industries relevant de la compétence fédérale d'une année à l'autre.	O : Réduire de 10 % le taux d'incidence des blessures invalidantes sur une période de cinq ans dans le cas des industries présentant des risques élevés, qui sont ciblées par les interventions proactives R : –10,1 %
✓	Pourcentage des différends liés à la négociation collective réglés grâce à la partie I (Relations industrielles) du *Code canadien du travail* sans arrêt de travail (page 56).	O : 90,0 % R : 88,8 %
✓	Pourcentage des plaintes pour congédiement injustifié réglées par les inspecteurs (Partie III [Normes de travail] du *Code canadien du travail*) (page 56).	O : 75,0 % R : 71,0 %

Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance

COTATION	INDICATEURS DE PROGRAMME	OBJECTIF (O) RÉSULTAT (R)
✓✓✓	Ratio du total des investissements de l'INSA par rapport au financement accordé, selon le type de partenaires pour chaque province ou territoire, entre 2003 et 2006.	O : 1 :1,5 (31 mars 2006) R : 1 :1,6 (à ce jour)
✓✓	Augmentation du nombre de sources d'information et de données accessibles sur l'itinérance.	O : Preuve d'accès aux données/à l'information (31 mars 2006) R : Oui
✓✓	61 évaluations de plans communautaires entre 1999 et 2003.	O : 100,0 % R : 100,0 %
✓✓	61 mises à jour de plans communautaires entre 2003 et 2006.	O : 100,0 % R : 100,0 %
s.o.	Pourcentage des investissements dans le cadre dirigé vers le continuum de mesures de soutien et de services basés sur les priorités établies par la collectivité.	O : 75 % (31 mars 2006) R : s.o.

Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle

Les nouveaux indicateurs permettant d'évaluer le rendement sur le plan de la prestation de services pour ce résultat stratégique sont en voie d'élaboration dans le cadre de la nouvelle initiative Service Canada.

Les indicateurs ci-après se rapportent aux ressources humaines et aux langues officielles à RHDCC. Les indicateurs associés aux services internes liés aux ressources humaines montrent que le Ministère a continué d'atteindre ou de dépasser trois de ses quatre objectifs en matière de représentation pour les groupes désignés. Il n'a toutefois pas atteint ses objectifs dans le cas des minorités visibles. Le Ministère est en train d'adopter des modifications pour réaliser des progrès dans le domaine de la diversité. Citons, à titre d'exemple, l'initiative « Faire place au changement », qui est axée sur un processus de nomination par concours dans le cas des postes de gestionnaires supérieurs.

Indicateurs liés aux ressources humaines et aux langues officielles

COTATION	INDICATEURS DE PROGRAMME	OBJECTIF (O) RÉSULTAT (R)
	Ressources humaines [a]	
✓✓✓	Taux de représentation des Autochtones	O : 3,9 % R : 4,1 %
✓✓✓	Taux de représentation des personnes handicapées	O : 4,0 % R : 8,5 %
✓✓✓	Taux de représentation des femmes	O : 64,3 % R : 75,0 %
X	Taux de représentation des minorités visibles (page 71)	O : 8,4 % R : 7,2 %
	Plaintes en matière de langues officielles	
s.o.	Langue de travail (nombre de plaintes par rapport à l'année précédente)	O : – R : 3
s.o.	Service au public (nombre de plaintes par rapport à l'année précédente)	O : – R : 28

a. Les objectifs liés à ces indicateurs sont fondés sur une estimation de la disponibilité de la main-d'œuvre.

Amélioration de l'évaluation du rendement

Pour évaluer les résultats à l'intention des Canadiens, RHDCC a élaboré un cadre de mesures du rendement prévoyant trois séries d'indicateurs, soit :

- les **indicateurs contextuels**, qui décrivent le contexte dans lequel œuvre RHDCC (*Indicateurs contextuels à RHDCC*, figure 4);
- les **indicateurs de résultat stratégiques**, qui permettent de déterminer les progrès réalisés en vue de l'obtention des résultats stratégiques du Ministère à moyen et à long terme;
- les **indicateurs de programmes**, qui permettent de surveiller les programmes et services à court terme[20].

Le Ministère a procédé à un examen de ses indicateurs de rendement pour l'assurance-emploi, les programmes d'emploi, les compétences en milieu de travail et l'apprentissage en 2004-2005. Cet examen a donné lieu à l'élaboration d'une série plus complète d'indicateurs de rendement aux fins du *Rapport sur les plans et priorités 2005-2006* et ces indicateurs seront inclus dans le prochain rapport ministériel sur le rendement[21].

Les indicateurs de programme de RHDCC constituent l'une des sources d'évaluation du rendement du Ministère. Les évaluations de programme et les vérifications (tableau 12 de la section des renseignements supplémentaires) et les *Rapports de contrôle et d'évaluation – Régime d'assurance-emploi – 2004)*[22] sont également des outils permettant de bien comprendre le rendement de RHDCC.

On peut également obtenir des renseignements supplémentaires sur les indicateurs de rendement à RHDCC et sur les résultats dans Internet[23]. Ces renseignements comprennent des données sur les résultats, les sources de données et, au besoin, des notes pour expliquer l'étendue ou l'objet de l'indicateur ou pour clarifier la terminologie utilisée. On peut également obtenir des renseignements supplémentaires détaillés sur les résultats, notamment la période visée, ainsi que des données régionales et démographiques dans certains cas.

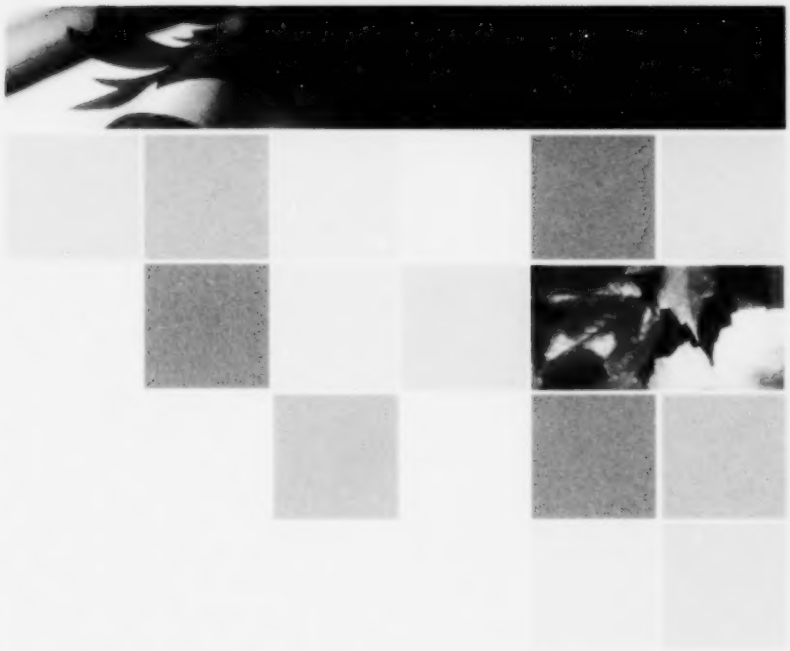
---

[20] Cadre de mesure du rendement à RHDCC. http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20042005/HRSDC-RHDCC/HRSDC-RHDCCr4501_f.asp#measurement

[21] http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20052006/HRSDC-RHDCC/HRSDC-RHDCCr56_f.asp

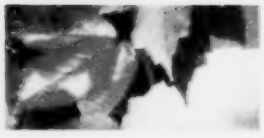
[22] http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce.shtml

[23] Pour plus de renseignements à propos des indicateurs de rendement, voir : http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml



DISCUSSION SUR LE RENDEMENT EN FONCTION DES RÉSULTATS STRATÉGIQUES

Résultat stratégique



Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi

RHDCC joue un rôle de premier plan pour ce qui est d'appuyer la participation au marché du travail. À l'appui de ce résultat stratégique, le Ministère verse des paiements de soutien du revenu temporaires, dans le cadre du régime d'assurance-emploi (AE), à des travailleurs en chômage admissibles, ainsi qu'à des Canadiens qui s'absentent temporairement de leur travail pour des raisons de maladie, de grossesse et de naissance, pour prendre soin d'un nouveau-né ou pour adopter un enfant ou pour prendre soin d'un membre de la famille gravement malade et qui risque fortement de mourir. Ces mesures permettent de favoriser le bien-être individuel et d'assouplir le marché du travail. Le Ministère offre également des programmes et services d'emploi qui aident les Canadiens à participer pleinement à la vie active en se préparant à obtenir un emploi et à garder leur emploi.

Le Ministère travaille en collaboration avec d'autres ministères et organismes fédéraux, les provinces et territoires, les employeurs, les syndicats, les organisations autochtones, les entreprises privées et des organismes du secteur bénévole.

Indicateurs de résultat stratégique

INDICATEURS	NIVEAU ACTUEL
Pourcentage moyen de chômeurs à la recherche d'un emploi :	2004
- 3 mois ou moins (au plus 13 semaines) :	67,8 %
- entre 4 et 6 mois (de 14 à 26 semaines) :	15,5 %
- entre 7 et 9 mois (de 27 à 38 semaines) :	4,9 %
- entre 10 et 12 mois (de 39 à 51 semaines) :	2,3 %
- un an ou plus (52 semaines et plus) :	9,5 %
Pourcentage de chômeurs ciblés par le programme d'AE pouvant avoir droit à des prestations d'assurance-emploi	80,4 % (2004)
Durée accrue d'emploi pour les participants visés par des mesures d'emploi actives	Il y a peu de preuves de gains importants sur le plan de l'emploi. Dans le cas des prestataires de l'AE (qui occupaient un emploi récemment) et qui sont bénéficiaires de mesures de développement des compétences, les gains sont modestes. Dans le cas des anciens prestataires d'AE visés par des subventions salariales ciblées, les gains sur le plan de l'emploi sont modestes*.

Suite à la page suivante

Les programmes d'emploi à l'appui de ce résultat stratégique sont réalisés dans le cadre de quatre grandes initiatives horizontales supervisées par RHDCC[24], soit :

- la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones;
- le Programme de partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones;
- la Stratégie emploi jeunesse;
- les ententes sur le développement du marché du travail.

RHDCC collabore également avec l'Agence du revenu du Canada (ARC) pour le recouvrement des prestations d'AE et avec Développement social Canada (DSC), l'ARC, Anciens combattants Canada (ACC) et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) en vue de l'élaboration d'un nouveau service Internet intitulé *Mes renseignements d'assurance-emploi (A.-E.) en direct*, qui évoluera de façon à devenir un service gouvernemental plus complet intitulé *Mon compte*. Par ailleurs, le Ministère est en train de concevoir un *certificat médical en direct* en collaboration avec Santé Canada et AAC.

Indicateurs de résultat stratégique (suite)

INDICATEURS	NIVEAU ACTUEL
Augmentation du revenu des participants visés par des mesures d'emploi actives.	Il y a peu de preuves de gains importants sur le plan du revenu. Légère amélioration du revenu dans le cas des anciens prestataires d'AE visés par des subventions salariales ciblées et, dans une moindre mesure, des mesures de développement des compétences. Légère incidence positive sur le revenu dans le cas des prestataires d'AE (qui occupaient un emploi récemment) visés par des mesures de développement des compétences.*
Proportion moyenne de jeunes Canadiens (âgés de 15 à 24 ans) qui sont aux études ou qui travaillent.	91 %

* Les résultats sont fondés sur les constatations d'évaluations effectuées dans trois provinces (Colombie-Britannique, Québec et Terre-Neuve-et-Labrador) et varient selon le contexte régional et selon le type de programme. Les résultats sont fondés sur une comparaison entre les participants et un groupe comparable de personnes n'ayant pas bénéficié de ces programmes.

Pour plus de renseignements à propos de ces indicateurs de rendement, voir : http://www11.rhdcc.gc.ca/fr/sm/ps/hrdcc/commun/cpa.shtml

Outre ces activités, le Ministère contribue à aider le gouvernement du Canada à respecter son engagement en vertu de la partie VII de la *Loi sur les langues officielles*, grâce à des activités de soutien et au financement d'organisations qui favorisent le développement des ressources humaines, la croissance économique, ainsi que la création et le maintien d'emplois dans le cas des communautés minoritaires de langue officielle à l'échelle du pays.

En 2004-2005, le Ministère a réalisé d'importants progrès dans les domaines de l'élaboration de politiques et de la conception de programmes. Il a également continué d'améliorer la prestation de services dans le cas des programmes existants. Le conflit de travail dans la fonction publique fédérale et la forte croissance économique en 2004-2005 ont eu une incidence sur les résultats obtenus dans le cadre de l'assurance-emploi et des programmes d'emploi. Il est important de signaler que le marché du travail local et régional et la situation économique influencent directement la demande en ce qui a trait aux programmes et services de RHDCC. L'an dernier, on a pu assister à une diminution du volume de demandes de prestations d'AE par rapport à l'année précédente et cette situation était attribuable à la vigueur de l'économie et au taux d'emploi record qu'on a connus en 2004-2005.

[24] Pour plus de détails à propos de ces initiatives horizontales, voir : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp

Voici en quoi consistent les principales réalisations du Ministère :

- la réalisation d'un projet pilote visant à améliorer le programme d'assurance-emploi de façon à venir en aide aux travailleurs saisonniers;
- la prolongation des projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés;
- le renouvellement des ententes sur le développement des ressources humaines autochtones, une mesure qui s'inscrit dans le cadre de l'engagement visant à améliorer la qualité de vie des personnes ayant des obstacles à surmonter pour participer pleinement au marché du travail;
- l'émission de 12,7 milliards de dollars de prestations d'assurance-emploi à l'intention des Canadiens, le traitement de 2,85 millions de demandes de prestations d'assurance-emploi et la modernisation du processus de prestation de services aux employeurs et aux Canadiens.

Pour obtenir ce résultat stratégique, RHDCC réalise deux activités de programme, soit : l'assurance-emploi et les programmes d'emploi, dont il est question séparément ci-après.

Assurance-emploi

Indicateurs de programme – assurance-emploi

INDICATEURS	REMARQUES
Pourcentage des demandes initiales et renouvelées qui sont réglées dans un délai de 21 jours suivant la réception de la demande et la date d'enregistrement dans le cas des demandes révisées. **Objectif :** **85,0 %** **Résultat :** **79,8 %**	Cet indicateur a été adopté en avril 2004. Il permet d'évaluer toutes les demandes initiales, renouvelées et révisées et d'évaluer le rendement d'un point de vue interne. L'arrêt de travail dans la fonction publique, en octobre 2004, a empêché RHDCC d'atteindre son objectif et ce, malgré un bon rendement au début de l'exercice financier. On s'attend à une amélioration des résultats. Outre les stratégies en matière de gestion de la charge de travail liées à l'AE, notamment le transfert du traitement des demandes d'AE entre les régions, un certain nombre d'améliorations technologiques sont en voie d'adoption pour améliorer l'efficience.
Pourcentage des demandes initiales et renouvelées pour lesquelles un paiement ou un avis de non-paiement est donné au prestataire dans un délai de 28 jours suivant la présentation de la demande. **Objectif :** **80,0 %** **Résultat :** **83,7 %**	Cet indicateur permettait antérieurement de mesurer seulement 70 % des demandes de prestations d'AE. Or, en réponse à l'observation du vérificateur général (2003) voulant que cette mesure soit plus englobante, l'indicateur a été modifié de façon à permettre l'évaluation de plus de 90 % des demandes initiales et renouvelées de prestations d'assurance-emploi. L'objectif de 2004-2005 a été dépassé grâce à une stratégie exhaustive de gestion de la charge de travail permettant de minimiser les délais de paiement en période de pointe et les répercussions du conflit de travail dans la fonction publique, en octobre 2004. Cette stratégie prévoyait des mesures pour maximiser la capacité en traitant plus de 14 000 demandes de prestations d'AE par l'intermédiaire des régions, ce qui a entraîné une amélioration du service pour les Canadiens.
Pourcentage d'appels inscrits pour audition devant le Conseil arbitral dans les 30 jours suivant leur réception. **Objectif :** **90,0 %** **Résultat :** **87,5 %**	Le conflit de travail dans la fonction publique a également eu des répercussions sur la rapidité du service dans le cas des appels puisqu'on a dû traiter les paiements de prestations d'AE plutôt que les appels. Les résultats généraux sont quand même très bons puisque l'objectif a été atteint à l'intérieur d'une marge de 5 %. Le Ministère continuera de mettre l'accent sur l'amélioration du rendement dans ce domaine.

Indicateurs de programme – assurance-emploi

INDICATEURS	REMARQUES
Pourcentage des dossiers d'appels des clients reçus au Bureau du juge-arbitre dans un délai de 60 jours suivant la date du dépôt de l'appel (date de réception).	Dans son rapport de novembre 2003, le Bureau du vérificateur indiquait la nécessité de respecter la réglementation en matière d'AE pour faire en sorte que tous les dossiers d'appels des clients destinés au Bureau du juge-arbitre soient reçus dans les 60 jours suivant la réception de l'appel. Cet indicateur a été adopté en avril 2004.
Objectif : 100,0 % **Résultat : 96,8 %**	L'élaboration d'un plan d'action pour 2004-2005 a entraîné une amélioration du rendement à l'échelle nationale. L'objectif n'a pas été atteint en raison du conflit de travail dans la fonction publique, qui a eu une incidence défavorable sur la capacité de traitement des appels. Le Ministère continuera de surveiller les résultats de près et d'intervenir au besoin pour améliorer le rendement.
Pourcentage des paiements exacts d'assurance-emploi versés, tel que mesuré par le système global de dépistage et calculé selon une moyenne mobile pour une période de 12 mois à l'échelle nationale.	Le taux d'exactitude a dépassé l'objectif de 95 %. Le Ministère continuera d'améliorer la qualité du traitement des demandes. Le Ministère a adopté des mécanismes améliorés de reddition de comptes et mis sur pied un comité de la qualité formé de gestionnaires supérieurs pour assurer l'amélioration continue.
Objectif : 95,0 % **Résultat : 95,5 %**	
Économies réalisées grâce aux activités de détection en matière d'AE et aux mesures de dissuasion et de prévention.	Les économies totales liées aux enquêtes et au contrôle représentent 106,1 millions de dollars de moins que les économies prévues. Cette situation est attribuable au fait que le nombre de dossiers générés par voie informatique a été moins élevé que prévu au cours de l'exercice financier. Par ailleurs, la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* a entraîné la suspension temporaire de quelques-uns des programmes de détection informatisés en attendant l'adoption de nouveaux règlements. Cette situation pourrait avoir une incidence sur le rendement en 2005-2006 également.
Objectif : 539,0 millions de $ **Résultat : 432,9 millions de $**	

Pour plus de renseignements à propos de ces indicateurs de rendement, voir :
http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml

Réalisations par rapport aux priorités

Fournir du soutien aux Canadiens dans les régions où le taux de chômage est élevé grâce à la mise en œuvre et à la surveillance d'un projet pilote de deux ans visant à améliorer l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi dans ces régions pour répondre aux besoins des travailleurs saisonniers.

- RHDCC a lancé un projet pilote d'une durée de deux ans, en juin 2004, afin d'offrir cinq semaines supplémentaires de prestations d'AE aux travailleurs dans les régions où le taux de chômage est élevé (10 % ou plus). Ce projet pilote vise les prestations ordinaires et n'inclut pas les travailleurs indépendants, les pêcheurs, les prestations de maternité, les prestations parentales, les prestations de maladie et les prestations de compassion.
- En février 2005, trois autres projets pilotes dans les régions à chômage élevé ont été annoncés et seront mis en œuvre en 2005-2006. Ces projets serviront à mesurer l'impact sur le marché du travail des mesures suivantes :
  - permettre aux personnes qui arrivent sur le marché du travail ou qui y retournent après une absence prolongée d'obtenir des prestations d'AE après 840 heures de travail (plutôt que 910) lorsqu'il y a un lien avec les programmes d'emploi de l'AE;

- calculer les prestations d'AE selon les « 14 meilleures semaines » de la rémunération sur les 52 semaines précédant la demande de prestations de sorte que le montant des prestations corresponde davantage à la rémunération d'un travail à plein temps pour les personnes qui travaillent de façon intermittente;
- augmenter le seuil dans le cas des personnes qui travaillent tout en recevant des prestations pour qu'elles puissent ou bien gagner 75 $, ou bien obtenir 40 % des prestations, selon le montant le plus élevé, afin qu'elles puissent rester active sans réduction de leurs prestations.

Améliorer la prestation de services aux Canadiens en normalisant, simplifiant et automatisant les processus Internet, en mettant l'accent sur le libre-service et les options et les services automatisés interactifs pour les particuliers et en donnant aux employeurs la possibilité de remplir les relevés d'emploi sur le Web.

❒ Le Ministère a poursuivi l'élaboration et la promotion de l'utilisation de services Internet pour offrir un service électronique de bout en bout à ses clients. Ainsi, les Canadiens peuvent maintenant demander des prestations d'AE au moyen de l'application *Appli-Web*, faire réactiver leur demande automatiquement et produire leurs déclarations de quinzaine en ligne.

- Plus de 1,8 million (85 %) de nouvelles demandes de prestations ont été reçues par voie électronique et 50 % d'entre elles proviennent de divers sites autres que les bureaux de RHDCC.
- L'automatisation du processus de demandes de prestations d'AE remonte à mai 2004 et continue d'être améliorée, ce qui fait que plus de 20 % des demandes de renouvellement sont traitées automatiquement lorsque les clients présentent une demande par voie électronique.
- Plus de 10 400 entreprises utilisent le Web pour produire leurs relevés d'emploi. En 2004-2005, 560 000 relevés d'emploi ont été émis par voie électronique.
- En février 2004, le Ministère créait un outil Web permettant à ses clients de soumettre leurs déclarations de quinzaine par Internet. Ainsi, plus de 4,1 millions (20 %) des 22 millions de relevés traités en 2004-2005 ont été reçus par l'intermédiaire de ce nouveau service Internet.
- Un nouveau service Internet intitulé *Mes renseignements d'assurance-emploi (A.-E.) en direct* a été conçu en 2004-2005. Il permettra aux Canadiens d'examiner leurs renseignements personnels en matière d'assurance-emploi et de modifier leur adresse et leurs données liées au dépôt direct. Cette initiative, qui doit être mise en œuvre au début de 2005-2006, s'inscrit dans le cadre d'un projet d'envergure gouvernementale.

Fournir des renseignements opportuns et valables sur le rendement aux Parlementaires à l'aide d'indicateurs inclusifs et axés sur les clients.

❒ Pour veiller à ce que le rendement et les réalisations soient conformes aux buts et objectifs de l'organisation, les rapports du Ministère ont été améliorés grâce à diverses modifications apportées aux indicateurs de programme adoptés en avril 2004. Pour plus de détails, voir le tableau sur les indicateurs de programme (page 25).

Améliorer l'exactitude des paiements d'assurance-emploi en améliorant la qualité du traitement des demandes.

❒ Le régime d'AE affiche un taux d'exactitude de 95,5 % dans le cas des paiements. Le Ministère continuera d'améliorer la qualité du traitement des demandes de prestations. Pour plus de détails, voir le tableau connexe sur les indicateurs de programme (page 25).

- L'adoption d'un plan triennal de contrôle de la qualité se poursuit et cette mesure donnera lieu à une vérification de la conformité en ce qui a trait aux résultats relativement à la politique en matière de gestion de la qualité.

Améliorer l'intégrité du régime d'assurance-emploi en protégeant les renseignements personnels des clients et l'examen des activités de contrôle pour veiller à ce que les paiements soient versés aux bonnes personnes.

- En mettant de nouveau l'accent sur la prévention, le Ministère a lancé un programme national de sensibilisation à l'intention des clients de l'assurance-emploi et des employeurs et géré des activités de détection et de contrôle permettant de réaliser des économies de l'ordre de 432,9 millions de dollars.
- En 2004-2005, le Ministère a mis sur pied une unité nationale de la qualité responsable de l'évaluation et de l'amélioration de la qualité des fonctions d'enquête et qui collabore avec les bureaux régionaux pour déterminer les risques associés aux programmes et pour adopter des stratégies en conséquence.

Programmes à l'appui des priorités

ASSURANCE-EMPLOI – L'AE veille au bien-être des citoyens, à la stabilité économique et à la souplesse du marché du travail en offrant une assistance financière temporaire aux chômeurs canadiens qui sont admissibles en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ae.shtml

Prestations – Ce programme fournit une assistance financière temporaire aux chômeurs, y compris les pêcheurs ayant le statut de travailleurs indépendants pendant qu'ils cherchent du travail, aux participants à des accords de travail partagé, ainsi qu'aux Canadiens qui doivent s'absenter du travail parce qu'ils sont malades, pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté ou pour prendre soin d'un membre de leur famille gravement malade et qui risque fortement de mourir.

Les activités opérationnelles à l'appui des prestations d'AE sont les suivantes :

Traitement des demandes – Évaluation, calcul et décisions en matière d'AE afin de déterminer l'admissibilité aux prestations et le montant de celles-ci.

Appels – Une disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit un droit d'appel pour les prestataires, les employeurs et la Commission de l'assurance-emploi. Il existe quatre niveaux d'appels, soit le Conseil arbitral, le Bureau du juge-arbitre, la Cour fédérale et la Cour suprême du Canada.

Enquêtes et contrôle – Mesures de prévention, de détection et de dissuasion et activités de contrôle qui préviennent les abus et la fraude relativement au régime d'assurance-emploi.

Gestion des programmes et amélioration des services – Orientations fonctionnelles et stratégiques, services d'actuariat, mesure du rendement et établissement de rapports connexes et prestation de services aux employeurs, y compris la réduction des cotisations.

Perception des cotisations d'assurance-emploi – Paiements versés à l'Agence du revenu du Canada aux fins de la perception des cotisations d'AE, décisions relatives à l'assurabilité et appels connexes interjetés pour le compte de la Commission de l'assurance-emploi. http://www.cra-arc.gc.ca

PROGRAMMES D'EMPLOI

Indicateurs de programme – Programmes d'emploi

INDICATEURS	REMARQUES
Nombre de clients servis par les programmes d'emploi. **Objectif : 527 400** **Résultat : 463 700**	L'objectif relatif aux clients servis (527 400), mentionné dans le RMR de 2004-2005, représentait une projection à l'échelle nationale fondée sur des données historiques sur les clients et les programmes pour inclusion dans le plan de dépenses de l'AE. On a ensuite procédé à l'établissement de cibles avec les partenaires, les régions, les provinces et les territoires signataires d'ententes sur le développement des ressources humaines autochtones, ce qui a donné une cible effective de 485 004. Par rapport à cette cible finale, le résultat relatif aux clients servis correspond à un taux de 96 %. Cet indicateur permet également de prédire la demande en matière de services en ce qui a trait aux programmes d'emploi et, en raison du rendement du marché du travail, la demande pour ces services a été moins élevée que prévu. Le taux national de chômage représentait 0,4 point de pourcentage de moins que celui de 2003 et on a pu assister à une diminution de près de 120 000 demandeurs d'AE au sein de la population générale en 2004-2005 par rapport à l'année précédente. Or, étant donné que les demandeurs constituent la majorité des clients servis (plus de 85 % en 2004-2005), une telle diminution a entraîné une diminution (–30 000) du nombre de prestataires actifs recevant une aide par rapport à l'année précédente. Dans le cas des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS), seuls les prestataires actifs sont inclus aux fins de cet indicateur (sauf dans le cas du Québec, où l'indicateur tient également compte des anciens prestataires). Par ailleurs, comme de nombreux demandeurs présentent maintenant leurs demandes en ligne (*Appli-Web*), il est plus difficile de les informer de l'accès à des services liés à l'emploi. Pour remédier à la situation, les coordonnées des demandeurs sont communiquées aux prestataires de services de sorte qu'ils peuvent joindre les demandeurs et offrir leurs services. En outre, la fonction *Appli-Web* peut maintenant servir à informer les demandeurs sur les programmes d'emploi offerts. Il s'agira d'un élément de la stratégie de l'Initiative Service Canada pour les adultes en âge de travailler.
Nombre de clients qui décrochent un emploi ou qui deviennent des travailleurs indépendants à la suite d'une intervention dans le cadre d'un programme d'emploi (financé par le Trésor ou l'assurance-emploi). **Objectif : 245 700** **Résultat : 225 988**	La diminution du nombre de clients servis a entraîné une diminution du nombre de clients qui se sont trouvés un emploi à la suite d'une intervention dans le cadre d'un programme d'emploi. Par ailleurs, on a sous-estimé l'incidence de la nouvelle règle (adoptée le 1er avril 2004) qui limite le nombre de clients en fonction des clients ayant bénéficié d'une intervention dans le cadre d'un programme d'emploi dans un délai de 24 semaines. Cette règle a entraîné l'élimination de 4 % des clients employés par rapport au total.
Prestations non versées (partie I de la *Loi sur l'AE*) en raison de l'embauche de prestataires de l'AE à la suite d'une intervention prévue par la partie II de la *Loi sur l'AE*. **Objectif : 887,0 millions de $** **Résultat : 857,9 millions de $**	Cet indicateur permet de mesurer la valeur monétaire des prestations prévues dans la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) et qui n'ont pas été versées parce que les prestataires sont retournés sur le marché du travail avant la fin de leur période d'admissibilité et après avoir obtenu des PEMS. Tel qu'indiqué dans le *Rapport sur les plans et priorités (RPP) 2004-2005*, les objectifs en matière de prestations non versées (887,0 millions de dollars) représentaient une prévision nationale basée sur les tendances historiques. L'initiative visant à établir des objectifs conjointement avec les signataires d'ententes sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA), les régions, les provinces et les territoires a permis d'établir un objectif ultime de 863,63 millions de dollars (après la publication du RPP de 2004-2005). Or, le résultat obtenu quant aux prestations non versées représente 99,3 % de l'objectif ultime.

Indicateurs de programme – Programmes d'emploi

INDICATEURS	REMARQUES
Nombre de jeunes et d'Autochtones qui retournent aux études à la suite d'une intervention dans le cadre d'un programme d'emploi. **Objectif : 58 100** **Résultat : 55 594**	Ces résultats incluent les participants au programme d'emplois d'été pour étudiants (49 000). Or, si on exclut les participants au programme d'emplois d'été pour étudiants, l'objectif était de 8 700 et le résultat obtenu a été de 6 594. Étant donné que l'économie allait bien, un nombre de jeunes plus élevé que prévu a choisi de commencer à travailler (131 % de l'objectif) plutôt que de retourner aux études après une intervention. Par ailleurs, la règle adoptée le 1er avril 2004 et qui permet de déterminer le nombre de clients qui retournent aux études en fonction de ceux qui ont fait l'objet d'une intervention dans le cadre d'un programme d'emploi dans un délai de 24 semaines, a eu pour effet d'éliminer 14 % des clients qui sont retournés aux études.

Pour plus de renseignements à propos de ces indicateurs de rendement, voir :
http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml

Réalisations en fonction des priorités

Travailler avec les provinces et les territoires à l'élaboration d'une vision commune relative au marché du travail, qui tient compte des enjeux nouveaux et actuels en la matière.

- En 2004-2005, la collaboration avec les provinces et territoires a donné lieu à la conclusion d'un accord quant aux principes, à la vision et aux objectifs de l'entente-cadre multilatérale proposée sur le marché du travail. Par ailleurs, on a établi six secteurs prioritaires de collaboration, soit l'apprentissage, les compétences en milieu de travail, l'alphabétisation, les Autochtones, les immigrants et les groupes sous-représentés.
- L'Initiative d'innovation du Forum des ministres du marché du travail (FMMT) a été approuvée en novembre 2004 par les sous-ministres du Forum pour offrir aux gouvernements participants la marge de manœuvre dont ils ont besoin pour mettre à l'essai de nouvelles approches et trouver des façons d'améliorer les programmes et services à l'appui de l'apprentissage continu et du développement des compétences pour les Canadiens.

Améliorer l'efficacité des mesures actives d'emploi à aider les Canadiens à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver ainsi qu'à soutenir les employeurs dans la satisfaction de leurs besoins liés au marché du travail.

- Les PEMS et autres programmes et services semblables sont à l'origine de 2 milliards de dollars de dépenses en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* (ce montant inclut les initiatives pancanadiennes). Grâce à ces investissements, près de 393 000 prestataires actifs d'AE et 89 000 anciens prestataires ont obtenu une aide financière et 213 528 d'entre eux ont réussi à se trouver un emploi ou sont devenus des travailleurs indépendants en 2004-2005. Par ailleurs, près de 154 000 clients non assurables ont participé à des programmes d'emploi et reçu des services connexes.
- Le Ministère a également continué de mettre à l'essai des mesures visant à aider les travailleurs âgés à se trouver un emploi ou à garder leur emploi en prolongeant l'Initiative des projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés en y injectant une somme supplémentaire de 5 millions de dollars. Sept provinces et un territoire ont participé à ces projets pilotes. RHDCC a approuvé

26 projets. Les provinces et territoires participants ont évalué les projets qui ont pris fin le 31 mars 2004 et une analyse des constatations est en cours. Un rapport sommaire global faisant état des principales leçons tirées sera rédigé à l'automne et sera utilisé pour élaborer des politiques et programmes à l'intention des travailleurs âgés à l'avenir.

- Une évaluation sommative des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS) a été réalisée dans trois provinces, soit la Colombie-Britannique, le Québec et Terre-Neuve-et-Labrador. D'autres évaluations sont en cours au Nunavut, en Alberta, en Ontario, en Saskatchewan et au Nouveau-Brunswick. Pour connaître les constatations détaillées des évaluations réalisées et dont il est question dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi* pour 2004, voir : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce_2004.shtml. De façon générale, les constatations d'évaluation montrent ce qui suit :
  - Il n'y a pas d'incidence marquée sur l'emploi et les revenus. Cependant, lorsqu'on évalue tous les types de clients et les programmes, les PEMS ont une incidence positive modérée pour certains participants, selon le programme, le type de client et l'administration[25].
  - Le développement des compétences a une incidence positive sur les revenus et sur l'emploi dans certaines régions dans le cas des prestataires d'AE et les subventions salariales ciblées ont une incidence positive sur les anciens prestataires.
  - La plupart des participants sont satisfaits des programmes.
  - L'incidence et la durée du versement des prestations d'AE chez les prestataires et les anciens prestataires augmentent en fonction du niveau de participation et ce, notamment parce que certaines PEMS prévoient un revenu assurable.
  - Il n'y a pas eu de réduction des paiements d'assistance sociale à l'échelle provinciale mais le taux de participation à certains programmes, surtout les programmes de développement des compétences, a entraîné des réductions dans certaines régions.
  - Les résultats de l'évaluation sommative sont en voie d'examen et ils aideront RHDCC à orienter les PEMS à l'avenir ou à y apporter des améliorations.

Travailler en étroite collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor à l'égard du renouvellement des modalités entourant les prestations d'emploi et mesures de soutien.

- Les modalités entourant les PEMS ont été renouvelées dans les provinces et territoires où les PEMS sont offertes en vertu d'ententes gérées conjointement par plusieurs parties et en Ontario, pour une période de deux ans se terminant le 31 mars 2007.

Terminer la mise en œuvre de l'amélioration des compétences individuelles et une structure de présentation de rapports horizontale pour les 13 partenaires du gouvernement du Canada exécutant des programmes dans le cadre de la SEJ.

- En 2004-2005, les programmes et services offerts dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) de RHDCC ont permis d'aider 63 500 jeunes à acquérir de l'expérience de travail et ce, pour un investissement de 187,7 millions de dollars. Parmi les jeunes ayant bénéficié d'une aide, 4 777 ont réussi à se trouver un emploi ou à devenir des travailleurs indépendants dans la période suivant de près leur participation dans le cadre de la SEJ et environ 50 000 d'entre eux ont manifesté leur intention de retourner aux études (y compris 49 000 jeunes ayant participé au

[25] Les résultats de l'évaluation sommative varient selon le contexte du marché du travail, le type de programme et le type de client. Les répercussions nettes sont fondées sur une comparaison des participants au programme et d'un groupe comparable de personnes n'ayant pas participé à ces programmes.

programme d'emplois d'été pour étudiants, dans le cadre duquel le retour aux études à temps plein est une condition préalable).

- RHDCC adoptait, à l'automne 2003, la mesure d'intervention intitulée Amélioration des compétences individuelles (ACI) dans le cadre du programme Connexion compétences. Cette mesure permet aux jeunes de suivre des cours de courte durée (jusqu'à concurrence de 12 semaines) pour combler leurs lacunes en matière d'études et de développement des compétences. Étant donné que l'ACI offre un soutien pour la formation, l'accord préalable des provinces et territoire est nécessaire.
  - En 2004-2005, les provinces et territoires ont donné leur accord et la mise en œuvre a débuté dans huit provinces et territoires, soit Terre-Neuve-et-Labrador, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Manitoba, Saskatchewan, Colombie-Britannique, Nunavut et Yukon.
  - Par ailleurs, des discussions sont en cours avec l'Île-du-Prince-Édouard et les Territoires du Nord-Ouest en vue de la mise en œuvre de l'ACI.
- Pour améliorer encore davantage la mise en œuvre des programmes dans le cadre de la SEJ, RHDCC a également collaboré avec d'autres ministères du gouvernement du Canada en vue de l'établissement d'une structure de reddition de comptes horizontale, qui est en voie de mise en œuvre.

Travailler avec les intervenants à de nouvelles directives en matière de politique en vue de la mise en œuvre d'une stratégie renouvelée d'ici le 1er avril 2005.

- En 2004-2005, les dépenses engagées par RHDCC en vertu de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) ont atteint 353,2 millions de dollars. Les activités réalisées dans le cadre de cette stratégie ont permis de venir en aide à environ 51 500 Autochtones, dont 15 000 qui ont réussi à se trouver un emploi et 5 675 jeunes autochtones qui sont retournés aux études.
- Le 1er avril 2005, les 80 ententes de développement des ressources humaines autochtones (EDRHA) avaient été signées pour une période de quatre ans en vertu de la stratégie renouvelée.
- Après les consultations avec les signataires d'EDRHA, des lignes directrices améliorées ont été élaborées en matière de reddition de comptes pour faire en sorte que la gestion et l'administration des EDRHA soient conformes aux pratiques ministérielles et donnent suite aux recommandations découlant de la plus récente vérification-évaluation des EDRHA, qui a eu lieu en décembre 2004. Il semble que les EDRHA aient une incidence positive, principalement dans le cas des partenariats et des ressources. Cependant, certaines améliorations s'imposent (p. ex., lacunes en ce qui a trait aux systèmes des données administratives, y compris les critères d'évaluation des résultats des programmes, ainsi que les niveaux différents de souplesse opérationnelle selon l'EDRHA). La réponse de la direction prévoit des mesures pour améliorer la clarté et la cohérence en ce qui a trait à la compréhension et à l'application des activités opérationnelles dans le cadre des EDRHA relativement à la conception et à la mise en œuvre des programmes, ainsi que la reddition de comptes axée sur les résultats.

Dans le cadre de l'Initiative visant la garde d'enfants chez les Inuit et les Premières Nations, collaborer avec Développement social Canada, Santé Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada et l'Agence de santé publique du Canada à l'élaboration d'une approche horizontale de l'exécution des programmes autochtones de développement de la petite enfance.

- En 2004-2005, le financement de l'Initiative visant la garde d'enfants chez les Inuit et les Premières nations atteignait 50 millions de dollars (dépenses de fonctionnement et de programme). Il y avait au total 7 500 places à temps plein subventionnées dans 407 collectivités.
- Des mesures ont été prises en vue de l'élaboration d'un plan de transition qui permettrait de réunir divers programmes autochtones de développement de la petite enfance pour former un seul programme de développement de la petite enfance et de garde d'enfants à l'intention des Autochtones. Le Ministère continuera de collaborer avec Développement social Canada), Santé Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada et l'Agence de santé publique du Canada en vue de l'élaboration de cette approche horizontale pour l'exécution des programmes de développement de la petite enfance destinés aux Autochtones en 2005-2006.

Conclure des accords de contribution avec les promoteurs des cinq projets relatifs au PCEA qui ont été approuvés et négociés avec huit promoteurs additionnels.

- L'initiative quinquennale des partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) (85 millions de dollars) s'inscrit dans le cadre des mesures prises par le gouvernement du Canada pour promouvoir la création d'emploi pour les Autochtones grâce à l'établissement de partenariats. Durant l'année, le Ministère a approuvé un certain nombre de partenariats entre des groupes autochtones, des employeurs du secteur privé, des provinces ou territoires et d'autres ministères du gouvernement fédéral en vue de la mise en œuvre de PECA.
  - Au total, neuf projets de financement ont été approuvés dans le cadre des PECA et des accords de contribution ont été signés avec sept promoteurs de tels projets. Des négociations sont en cours avec les promoteurs de deux autres projets PECA ayant été approuvés.
  - Un plan d'évaluation détaillé a été élaboré dans le cas des PECA.

Mettre en œuvre des politiques pour assurer la continuité des activités du Fonds d'appui, pour soutenir le développement des ressources humaines, la croissance économique et la création/le maintien des emplois dans les CMLO.

- RHDCC a continué d'appuyer le développement social et économique des collectivités minoritaires de langue officielle conformément aux engagements prévus à l'article 41 de la partie VII de la *Loi sur les langues officielles*.
  - Le programme du Fonds d'appui provisoire a reçu l'approbation du Conseil du Trésor le 31 août 2004 pour mise en œuvre pour la période allant du 1er avril 2004 au 31 mars 2005. Par ailleurs, des mesures de soutien opérationnel appropriées ont été élaborées sous forme de nouvelles ententes, de directives opérationnelles et de matériel de formation.
- Une évaluation formative du Fonds d'appui[26] a été réalisée. L'une des principales constatations exigeant une intervention du Ministère était l'aspect dichotomique entre les objectifs du Fonds d'appui et les objectifs des PEMS (la source de financement), principalement en ce qui a trait au développement économique. Pour donner suite aux observations de l'évaluation, RHDCC a élaboré un programme de soutien à long terme pour les collectivités minoritaires de langue

[26] http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/SP_AH_204_05_04x.html

officielle et la mise en œuvre était prévue pour avril 2005 (voir la priorité suivante liée au Fonds d'appui).

Gérer un processus interministériel de participation communautaire afin d'élaborer des modèles d'exécution de programmes horizontaux pour le soutien à long terme des CLMO.

- En 2004-2005, RHDCC a organisé des ateliers de conception de programmes au cours desquels les communautés minoritaires de langue officielle provenant de partout au Canada étaient largement représentées, tout comme les ministères et organismes fédéraux.
- RHDCC a également collaboré étroitement avec d'autres ministères clés pour accroître l'incidence horizontale de l'Initiative de partenariat en développement économique communautaire pour les communautés minoritaires de langue officielle. La coprésidence des deux comités nationaux formés de représentants des ministères fédéraux et des communautés minoritaires de langue officielle a été confiée au Bureau du conseil privé (BCP).
- L'Initiative de partenariat et le Fonds d'appui connexe ont été annoncés en 2005 sous forme de programme triennal.
  - Le soutien à long terme pour les collectivités minoritaires de langue officielle a été approuvé.
  - Le Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle, qui offre une aide à plus long terme pour accroître la capacité des communautés dans le domaine du développement des ressources humaines et du développement économique, a été approuvé pour une période de trois ans et le financement a été établi à 12 millions de dollars par année.

Programmes à l'appui des priorités

PROGRAMME D'EMPLOI – Les programmes et services d'emploi sont financés au moyen du Trésor et en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) – La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* autorise la conception et la mise en œuvre de PEMS pour aider les chômeurs à se préparer au marché du travail, à se trouver un emploi et à le conserver et pour venir en aide financièrement aux organisations, aux entreprises et aux collectivités qui offrent des services d'aide à l'emploi. http://www.hrsdc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/sc.shtml

Transferts en vertu des ententes sur le marché du travail (EMT) – Dans le cadre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, des EMT ont été signées avec toutes les provinces et tous les territoires sauf l'Ontario. Sept de ces ententes ont la forme d'ententes de transfert en vertu desquelles cinq provinces et deux territoires ont pris en charge la conception et la prestation des programmes et des services provinciaux/territoriaux tout comme dans le cas des PEMS. RHDCC offre les PEMS dans quatre provinces et dans un territoire dans le cadre d'une EMT cogérée, et en Ontario. Les programmes pancanadiens qui continuent de relever de l'administration fédérale permettent de réaliser des activités liées au marché du travail et de relever des défis d'envergure nationale ou multirégionale. Ces activités sont offertes avec l'autorisation du Conseil du Trésor selon les conditions qu'il a approuvées pour les PEMS et pour l'EMT conformément à l'article 63 de la Loi sur l'assurance-emploi. http://www.hrsdc.gc.ca/fr/dgpe/dmt/ententes/edmt.shtml

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) – La SDRHA est conçue de façon à aider les Autochtones à se trouver un emploi et à le garder, ainsi qu'à

acquérir des compétences en matière de développement des ressources humaines. http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/HomePage1_f.asp

Partenariats sur les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) – Les PCEA viennent compléter la SDRHA et constituent un programme national visant à favoriser la collaboration entre les groupes autochtones, le secteur privé, les provinces et les territoires. http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/asep/asep_f.asp

Stratégie emploi jeunesse (SEJ) – Les programmes réalisés dans le cadre de la SEJ permettent de faire en sorte que les jeunes canadiens soient bien préparés à accéder à un marché du travail en évolution. Cette stratégie nationale prévoit une vaste gamme d'initiatives dans le cadre de trois programmes, soit Connexion compétences, Expérience emploi été et Objectif carrière. http://www.youth.gc.ca

Adaptations au marché du travail et communautés minoritaires de langue officielle :

Travail partagé – L'option Travail partagé permet aux employeurs de maintenir des travailleurs en poste et d'éviter des mises à pied pendant des ralentissements temporaires, tout en permettant aux employés de maintenir leurs compétences. http://www.rhdcc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf_tp.shtml

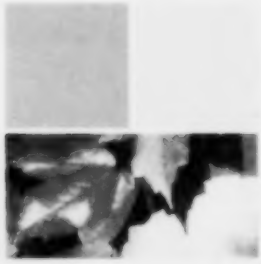
Communautés minoritaires de langue officielle – RHDCC fournit du financement à des organisations désignées comme étant des communautés minoritaires de langue officielle, aux Regroupements de développement économique et d'employabilité (RDEE) et aux Comités de l'employabilité et du développement économique communautaire (CEDEC), grâce à des accords de contribution. Le financement assure la continuité des activités des organisations qui favorisent le développement des ressources humaines, la croissance économique, la création d'emploi et le maintien en poste au sein des communautés minoritaires de langue officielle. http://www.hrsdc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/scmlo.shtml

Ressources financières et humaines 2004-2005

DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	AUTORITÉS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	854.9	829.6	821.5
Subventions et contributions non législatives	535.1	508.5	477.5
Paiements de transfert législatifs	0.2	0.1	0.1
Total des dépenses brutes	1 390.2	1 338.2	1 299.1
Prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi (partie I)	13 527.8	13 180.0 [a]	12 681.3
Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 092.9	2 044.7 [a]	2 010.8
Total des prestations d'assurance-emploi	15 620.7	15 224.7	14 692.1
Paiements des rentes sur l'État et du régime d'assurance de la fonction publique	55.2	55.3	55.1
Total	17 066.1	16 618.2	16 046.3
EQUIVALENTS TEMPS PLEIN	10 214	9 432	9 432

a. Les données d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2005.

Résultat stratégique



Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences

Indicateurs de résultat stratégique

INDICATEURS	NIVEAU ACTUEL
Coût unitaire de la main-d'œuvre, productivité du travail et taux de rémunération horaire	En 2004-2005, le coût unitaire de la main-d'œuvre a augmenté de 0,9 %, la productivité de la main d'œuvre a augmenté de 1 % et le taux de rémunération horaire a augmenté de 2 %.
Pourcentage de la main-d'œuvre adulte ayant participé à des activités de formation liées à l'emploi	34,7 % (2002)
Pourcentage de la main-d'œuvre adulte ayant participé à des activités de formation liées à l'emploi financées par l'employeur	25 % (2002)
Rémunération des nouveaux immigrants diplômés de l'université en proportion de la rémunération des diplômés universitaires nés au Canada	(2000) femmes 64 %, hommes 62 %, total 65 %

Pour plus de renseignements à propos de ces indicateurs de rendement, voir :
http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml

Il est essentiel d'améliorer la compétitivité des milieux de travail canadiens si l'on veut assurer la prospérité future du Canada et offrir une meilleure qualité de vie à ses citoyens. Il faut absolument être en mesure de répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs. Pour assurer l'atteinte de cet objectif stratégique, le Ministère accorde la priorité aux compétences en milieu de travail et, plus précisément, aux conseils sectoriels, à l'apprentissage, à la mobilité des travailleurs, à la reconnaissance des titres de compétence étrangers, ainsi qu'à la compilation et à la diffusion de données sur le marché du travail.

La Stratégie des compétences en milieu de travail est une composante majeure de la stratégie de développement du capital humain de RHDCC et elle a été annoncée dans le budget de 2005[27]. Elle vise à encourager l'amélioration et l'utilisation des compétences en milieu de travail afin que les Canadiens puissent satisfaire continuellement aux exigences des milieux de travail en évolution.

Le Ministère, en collaboration avec des partenaires tels que les conseils sectoriels, les employeurs, les syndicats et les gouvernements provinciaux et territoriaux, fait la promotion de l'apprentissage lié au milieu de travail, de l'acquisition et de la reconnaissance de compétences en milieu de travail, de manière à tenir compte des réalités d'un marché du travail en évolution. RHDCC gère deux

[27] http://www.fin.gc.ca/budtocf/2005/budlistf.htm

initiatives horizontales[28] pour favoriser ce résultat stratégique : le Programme des conseils sectoriels et la Reconnaissance des titres de compétence étrangers.

Les principales réalisations pour 2004-2005 se rapportent à l'élaboration de la Stratégie des compétences en milieu de travail du gouvernement du Canada, qui sera adoptée entre 2005-2006 et 2007-2008.

Indicateurs de programme

INDICATEURS	REMARQUES
Pourcentage du marché du travail représenté par les conseils sectoriels nationaux. **Objectif : 40,0 %** **Résultat : 47,4 %**	Le nombre total de conseils sectoriels a été porté à 30 en 2004-2005, soit 47,4 % du marché du travail. L'augmentation de 7,4 points de pourcentage survenue au cours du dernier exercice est attribuable à la création de nouveaux conseils sectoriels, soit le Conseil pour le secteur bénévole et communautaire, le Conseil canadien de l'industrie de l'alimentation et le Conseil canadien sectoriel de la police.
Nombre de travailleurs de métier qui ont reçu un certificat portant le sceau rouge. **Objectif : 13 000 par année** **Résultat : 17 801 (année civile 2004)**	Les données communiquées directement aux Partenariats en ressources humaines (PRH) par les provinces et territoires montrent que 17 801 gens de métier ont reçu un certificat portant le sceau rouge après un apprentissage et une accréditation.

Pour plus de renseignements à propos de ces indicateurs de rendement, voir :
http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml

Réalisations en fonction des priorités

Élaborer le cadre de la Stratégie des compétences en milieu de travail, comprenant des objectifs, des orientations stratégiques et des mesures visant à répondre aux besoins nouveaux et actuels en matière de compétences du marché du travail canadien et des milieux de travail de l'ensemble du pays.

- En 2004-2005, plus de 350 consultations ont été organisées avec des intervenants en milieu de travail (employeurs, syndicats, associations d'employeurs et d'employés, représentants des provinces et territoires, instituts de recherche sur les politiques, organismes de développement locaux et régionaux, conseils sectoriels et groupes autochtones) dans le cadre de plus d'une cinquantaine de séances de consultation organisées à l'échelle du Canada. Ces consultations ont permis de déterminer et de définir les tendances, objectifs, priorités et initiatives possibles pour régler les problèmes liés aux compétences en milieu de travail.
- Ces consultations ont éclairé l'élaboration de la Stratégie des compétences en milieu de travail, qui comporte trois initiatives, soit :
  - la Stratégie des métiers et de l'apprentissage – une initiative à long terme comportant plusieurs volets et visant à susciter l'intervention et l'amélioration de la cohérence entre les nombreux secteurs régissant le perfectionnement des gens de métier au Canada. Elle vise à renforcer l'apprentissage et à faire en sorte que le système continue d'évoluer en réponse aux besoins des employeurs, des travailleurs et des gouvernements;
  - l'Initiative d'innovation en matière de compétences en milieu de travail – une initiative qui permettra d'appuyer les projets axés sur l'établissement de partenariats pour mettre à l'essai

[28] Pour plus de détails à propos de ces initiatives horizontales, voir : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp

et évaluer des approches innovatrices axées sur les résultats pour le développement des compétences des travailleurs canadiens;
- le Groupe de partenaires du milieu de travail – une initiative qui permettra de réunir des représentants de l'industrie, des établissements d'enseignement et du gouvernement pour intégrer le lieu de travail au système d'apprentissage du Canada et pour offrir aux employeurs, aux syndicats et au gouvernement du Canada une tribune pour l'échange de points de vue et de renseignements;
- RHDCC et Citoyenneté et Immigration Canada ont dirigé conjointement 13 autres ministères fédéraux pour assurer la coordination de la politique et de la programmation en ce qui a trait à l'intégration du marché du travail dans le cas des immigrants.

Travailler avec les conseils sectoriels et le système d'apprentissage pour veiller à ce que les exigences en matière de compétences des employeurs soient satisfaites et qu'ils aient accès à un vaste bassin de travailleurs talentueux et qualifiés.

- RHDCC a géré plus de 200 accords de contribution distincts conclus avec les conseils sectoriels, pour un montant total de 55,5 millions de dollars.
- Le Ministère a accueilli, en collaboration avec Ressources naturelles Canada, le Symposium sur les compétences en ressources naturelles, qui a offert une tribune au programme des conseils sectoriels en vue de la promotion de l'approche sectorielle auprès des principaux intervenants dans le domaine des ressources naturelles (le programme prévoit créer un nouveau conseil sectoriel dans le domaine des ressources naturelles d'ici deux ans) et présenté des initiatives pour régler les problèmes précis liés aux ressources humaines dans ces secteurs.

Promouvoir l'apprentissage et la formation dans les métiers spécialisés auprès des employeurs, des syndicats et des participants éventuels afin d'augmenter le nombre d'apprentis et de faciliter la mobilité dans tout le pays.

- Le Ministère a créé un Fonds d'infrastructure des centres de formation (FICF) grâce à un projet pilote d'une durée de trois ans financé à hauteur de 25 millions de dollars afin d'aider les centres de formation gérés par des syndicats et des employeurs et leur permettre d'acheter de l'équipement technique utilisé pour la formation des gens de métier, de façon à ce que les travailleurs acquièrent les compétences requises pour effectuer leur travail.
- On a nommé un conseiller ministériel indépendant chargé de consulter les entreprises privées et les intervenants du monde du travail, ainsi que les provinces et territoires, quant aux problèmes liés à l'apprentissage et qui relèvent du fédéral, soit la participation des Autochtones à des séances d'apprentissage, les mesures que le gouvernement du Canada pourrait adopter pour appuyer l'apprentissage grâce à ses propres activités, les problèmes de mobilité auxquels sont confrontés les employeurs, les apprentis et les manœuvres, ainsi que l'amélioration de la mobilité interprovinciale. Le conseiller devrait présenter son rapport en 2005-2006.

Soutenir les groupes professionnels œuvrant dans tout le pays afin d'élaborer des outils et des processus d'évaluation et de reconnaissance justes et équitables pour faciliter l'entrée des travailleurs formés à l'étranger dans le marché du travail canadien.

- Les processus et outils permettant de reconnaître les titres de compétence de travailleurs formés à l'étranger ont été améliorés, dans le cas des médecins, des infirmières et des ingénieurs.

- RHDCC a collaboré avec le Forum des politiques publiques pour concevoir une enquête auprès des employeurs afin d'aborder la question de l'immigration, de la reconnaissance des titres de compétence étrangers et de l'emploi.
- Le Ministère a poursuivi ses travaux avec les provinces et territoires en vue de l'élaboration de processus nationaux justes et transparents pour intégrer les travailleurs formés à l'étranger dans le marché du travail canadien.
- Le nouveau Système relatif aux travailleurs étrangers a été conçu de façon à appuyer les opérations du programme en améliorant le service offert aux employeurs et en facilitant le traitement des demandes visant des travailleurs étrangers. Ce système permet au programme d'assurer un suivi quant aux données provenant des demandes d'employeurs et visant des opinions liées au marché du travail et de conserver un dossier de la décision connexe qui a été prise.

Programmes à l'appui des priorités

Compétences en milieu de travail – L'activité de programme Compétences en milieu de travail favorise la collaboration de partenaires de l'industrie et d'intervenants aux fins de la détermination et de la promotion du développement des compétences en milieu de travail, de manière à tenir compte de la réalité des milieux de travail canadiens dans un marché du travail en évolution. Cette activité de programme permet l'élaboration et la diffusion de l'information et des connaissances essentielles au bon fonctionnement du marché du travail d'un point de vue national, régional et local.

Programme des conseils sectoriels – Le Programme des conseils sectoriels fait progresser les partenariats avec l'industrie et le système d'apprentissage afin de veiller à ce que les Canadiens possèdent les compétences et les connaissances dont ils ont besoin en milieu de travail.
http://www.hrsdc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ips.shtml

Classification nationale des professions (CNP) – Le système CNP est un système de base utilisé pour compiler, analyser et communiquer des renseignements à propos des professions exercées au sein de l'économie canadienne. Il s'agit d'un des outils utilisés par RHDCC pour communiquer aux Canadiens les renseignements dont ils ont besoin pour acquérir les compétences et connaissances nécessaires en vue de jouer un rôle actif et soutenu sur le marché du travail.
http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml

Initiatives en matière d'apprentissage et de mobilité de la main-d'œuvre – Ces initiatives visent à travailler avec des intervenants clés du milieu de l'apprentissage, y compris les gouvernements provinciaux et territoriaux, dans le but de trouver des solutions visant à assurer une offre adéquate de travailleurs de métiers spécialisés et de permettre aux travailleurs canadiens qualifiés d'exercer leur profession partout au Canada.
http://www.hrsdc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imammo.shtml

Programme des normes interprovinciales (Sceau rouge) – Le Programme de Sceau rouge est réalisé en collaboration avec le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage. Il facilite la mobilité interprovinciale des travailleurs qualifiés grâce à l'harmonisation des exigences et à l'accréditation des gens de métier en fonction d'analyses, de normes et d'examens interprovinciaux.
http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pip/prh/sceaurouge/sr_index.shtml&hs=axp

Initiative sur les compétences essentielles et l'alphabétisation en milieu de travail – Cette initiative aide les Canadiens à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour faire face à leur vie personnelle et professionnelle. Elle vise à améliorer les compétences des Canadiens qui accèdent au marché du travail ou qui y sont déjà.
http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pip/prh/competences_essentielles/competences_essentielles_index.shtml&hs=sxc

Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers – Ce programme offre une aide financière et stratégique à des partenaires (y compris les provinces et territoires, les conseils sectoriels, les organismes de réglementation, les organismes représentant des immigrants et les établissements d'enseignement postsecondaire) afin de les aider à adopter une approche pancanadienne pour évaluer et reconnaître les titres de compétence étrangers de personnes œuvrant dans certains domaines de l'économie pour faciliter leur entrée et leur mobilité au sein du marché du travail canadien.

Programme des travailleurs étrangers – Le Programme des travailleurs étrangers vise à améliorer le marché du travail canadien en faisant en sorte que les travailleurs formés à l'étranger soient admis au Canada pour occuper des emplois ou combler des postes qui ne sont pas déjà comblés par des Canadiens. http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/te.shtml

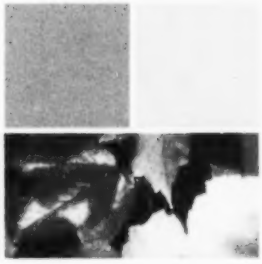
Information sur le marché du travail (IMT) – L'IMT est un service qui aide les utilisateurs (y compris les travailleurs et les personnes en chômage) à se trouver un emploi ou à changer d'emploi, les intervenants dans le domaine professionnel, les prestataires de services d'emploi, les employeurs, les groupes d'intervenants dans le domaine du travail, les établissements de formation et les organismes de développement communautaire) à planifier le marché du travail ou les transitions professionnelles. http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imt.shtml

Ressources financières et humaines 2004-2005

DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	AUTORITÉS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	44.7	57.2	57.0
Subventions et contributions non législatives	30.9	23.2	16.8
Total des dépenses brutes	75.6	80.4	73.8
Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien	64.7	48.1 [a]	43.0
Total	140.3	128.5	116.8
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	521	628	628

a. Les données d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2005.

Résultat stratégique



Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

L'apprentissage est essentiel à quiconque veut se trouver un emploi, toucher un revenu plus élevé, s'épanouir sur le plan personnel et s'engager dans la société et la collectivité. Au Canada, les compétences et l'apprentissage continu sont liés à la croissance économique, à l'amélioration de la compétitivité et de la productivité, à des résultats plus satisfaisants sur le plan social et à une meilleure qualité de vie pour tous les Canadiens. Le fait de bâtir une société qui veille à la promotion de l'apprentissage continu et à l'instauration d'un marché du travail dynamique est une composante essentielle de la stratégie du pays en matière de capital humain.

Indicateurs de résultat stratégique

INDICATEURS	NIVEAU ACTUEL
Pourcentage de la population ayant un diplôme d'études postsecondaires (2004)	25 à 34 ans = 53,3 % 35 à 64 ans = 41,8 % 25 à 64 ans = 44,6 %
Pourcentage de la population adulte (âgée entre 25 et 64 ans) ayant pris part à des activités d'apprentissage pour les adultes	36,7 % (2002)
Participation à des études postsecondaires des 18 à 21 ans, par famille, après quartile du revenu net d'impôt lorsque le jeune avait 16 ans (2001)	Voir le tableau ci-dessous
Pourcentage d'adultes ayant fréquenté l'université ou le collège (âgés de 25 à 34 ans)	9,1 % (2004)

Revenu familial après quartile du revenu net	Participation à des études postsecondaires	
	Université	Collège
Le plus bas	21 %	30 %
De faible à moyen	25 %	32 %
De moyen à supérieur	30 %	37 %
Le plus élevé	38 %	30 %
Général	29 %	32 %

Pour aider les Canadiens à faire des études et à acquérir les connaissances et compétences dont ils ont besoin pour participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société, RHDCC a investi dans les compétences et l'apprentissage en 2004-2005 en appuyant une culture axée sur l'apprentissage continu, en facilitant l'accès à des possibilités d'apprentissage en offrant une aide financière aux étudiants actuels et des mesures visant à encourager les Canadiens à épargner en vue des études postsecondaires, à la promotion de la sensibilisation et au renforcement de la capacité des principaux intervenants. Par ailleurs, RHDCC travaille en collaboration avec d'autres ministères fédéraux dans le cadre de deux initiatives

horizontales[29] (le Programme national d'alphabétisation et le Programme canadien de prêts aux étudiants) et contribue à quatre fondations[30].

En 2004-2005, RHDCC a collaboré avec ses partenaires pour obtenir les résultats suivants :

- les modifications législatives, réglementaires et celles liées aux politiques nécessaires pour donner suite aux mesures annoncées dans le budget de 2004, notamment l'amélioration du Programme canadien de prêts aux étudiants et l'amélioration du Programme de subvention canadienne pour l'épargne-études, ainsi que la création du nouveau Bon d'études canadien;
- une initiative prévue dans le budget de 2005 permettra la radiation des prêts directs dans le programme de prêts aux étudiants en cas d'invalidité permanente ou de décès, ou de l'invalidité d'un emprunteur (mise en œuvre en 2005-2006);
- le Ministère a élaboré un diagnostic et un cadre stratégique dans le cadre d'une stratégie globale sur l'alphabétisation et les compétences essentielles;
- des progrès ont été réalisés pour l'élaboration de la Réponse du gouvernement fédéral au rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées intitulé *Accroître l'alphabétisation des adultes : La nécessité d'une action pancanadienne*[31] ;
- on a offert un soutien visant des possibilités d'apprentissage à environ 126 000 Canadiens grâce à la SCÉÉ et à 455 000 autres grâce au PCPÉ. Environ 30 % des Canadiens âgés de moins de 18 ans sont actuellement bénéficiaires d'un Régime enregistré d'épargne-étude et reçoivent une SCÉÉ comparativement à 4,1 % au moment de la création du programme, en 1998;
- le taux de satisfaction global est de 90 % dans le cas des programmes de subvention et de contribution et de 88 % dans le cas du programme de la SCÉÉ[32].

Indicateurs de programme

INDICATEURS	REMARQUES
Nombre de Canadiens qui ont pu entreprendre des études grâce au Programme canadien de prêts aux étudiants. **Objectif : s.o.*** **Résultat : 455 000**	Environ 345 000 étudiants ont obtenu des prêts et profité d'une bonification d'intérêt pendant leurs études et 110 000 étudiants à temps plein ont bénéficié d'une bonification d'intérêt pour des prêts antérieurs. En 2004-2005, on a accordé plus de 1,64 milliard de dollars de prêts dans le cadre du PCPÉ, 64 447 millions de dollars de Subventions canadiennes pour l'épargne-études et 180 millions de dollars de bonification d'intérêts.

[29] Pour plus de renseignements, voir : http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/pim/publications/rapports/9999-012005/page00.shtml

[30] Pour plus de renseignements, voir : http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/pim/publications/rapports/9999-012005/page00.shtml

[31] Pour plus de renseignements, voir : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/comm/rapports/alphabetisation/index.shtml

[32] Le programme des subventions et contributions incluait le Programme national d'alphabétisation, le Programme des initiatives d'apprentissage, le Bureau des technologies d'apprentissage et la Mobilité académique internationale.

Indicateurs de programme

INDICATEURS	REMARQUES
Pourcentage de Canadiens âgés entre 0 et 17 ans qui sont bénéficiaires d'un Régime enregistré d'épargne-études et qui ont reçu une Subvention canadienne pour l'épargne-études. **Objectif : 32 %** **Résultat : 30 %**	L'objectif de 32 % était fondé sur un taux de participation accrue en ce qui a trait au paiement de la SCÉÉ dans le cas des familles à faible et à moyen revenu depuis juillet 2005. Les enfants avaient droit à ces taux plus élevés à compter de janvier 2005 mais ne recevront pas de paiement avant la fin de l'année. À ce moment, on prévoit une augmentation de ce pourcentage, qui se rapprochera davantage de l'objectif. De plus, la diminution du taux d'économies personnelles des Canadiens en 2004, qui a atteint son niveau le plus bas depuis les années 30, indique des modifications apportées au comportement des particuliers qui pourraient avoir eu une incidence sur les contributions à la SCÉÉ. Le taux d'économies personnelles en 2004 était de 0,4 %, comparativement à 1,4 % en 2003.
Nombre de Canadiens qui ont fait des études grâce à la Subvention canadienne pour l'épargne-études. **Objectif : 120 000** **Résultat : 126 000 (2004-2005)**	Le programme de la SCÉÉ a permis de verser 426 millions de dollars de subventions à plus de 1,6 million de bénéficiaires de REÉÉ en 2004-2005, ce qui correspond à plus de 2 milliards de dollars d'économies personnelles (subventions, contributions et revenus) pour l'éducation postsecondaire des enfants durant l'année. Depuis la création du programme, en 1998, le gouvernement du Canada a versé 2,4 milliards de dollars de subventions, ce qui correspond à plus de 15 milliards de dollars d'économies personnelles par les Canadiens pour l'éducation postsecondaire de leurs enfants.
Nombre de réseaux d'apprentissage communautaires. **Objectif : 160 en décembre 2004** **Résultat : 135**	Les retards opérationnels dans le processus de demande ont donné lieu à la création de 135 réseaux d'apprentissage communautaires (22 en 2004-2005) plutôt qu'aux 160 prévus initialement. Les procédures de demande ont été modifiées depuis pour accélérer le processus.
Pourcentage de toutes les demandes de prêts aux étudiants traitées après la réception de documents complets. **Objectif : 80 % dans un délai d'un jour 100 % dans un délai de deux jours** **Résultat : 98,7 % dans un délai d'un jour 100 % dans un délai de deux jours**	Le PCPÉ a dépassé ses objectifs en matière de traitement des prêts en collaborant avec le Centre de service national de prêts aux étudiants (CSNPE) en vue de l'adoption de nouvelles technologies d'imagerie. Cette mesure a donné lieu à une diminution du délai de traitement des documents et des demandes de prêts. Le CSNPE a également amélioré la formation continue de ses employés et ses communications avec les emprunteurs pour faire en sorte que les documents de demande de prêts soient remplis correctement et en temps opportun. Il convient de signaler que cette mesure ne vise que les délais de traitement des prêts dans le cadre du PCPÉ et non les délais de traitement des programmes provinciaux et territoriaux de prêts aux étudiants.

a. Le *Rapport sur les plans et priorités de 2004-2005* de RHDCC ne renferme pas d'objectif pour cet indicateur. La quantité de base de 2002-2003 (515 500) a été utilisée mais la prévision appropriée aurait dû être de 470 000.

Pour plus de renseignements à propos de ces indicateurs de rendement, voir :
http://www11.rhdcc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/pim/publications/rapports/9999-002005/page00.shtml

Réalisations par rapport aux priorités

Mettre en œuvre les améliorations au Programme canadien de prêts aux étudiants, y compris apporter aux lois et aux règlements les modifications nécessaires.

- RHDCC a collaboré avec ses partenaires pour élaborer les modifications nécessaires dans le cas des politiques et des règlements en vue d'apporter les améliorations prévues dans le budget de 2004 en ce qui a trait au PCPÉ, c'est-à-dire :

- augmenter le plafond mensuel de 165 $ à 210 $, inclure les ordinateurs dans les dépenses admissibles et prolonger l'admissibilité au Programme canadien de prêts aux étudiants de façon à inclure plus d'étudiants de familles à revenu moyen en réduisant le montant requis de la part des parents sous forme de contributions;
- créer une Subvention canadienne d'accès dans le cas des étudiants de familles à faible revenu et dans le cas des étudiants souffrant d'une incapacité permanente;
- accroître l'admissibilité à l'exemption d'intérêt et augmenter le montant maximal de réduction de la dette en cours de remboursement de 20 000 à 26 000 $.

❒ Autres réalisations et activités se rapportant à cette priorité :

- Une initiative prévue dans le budget de 2005 permettra la radiation d'une dette contractée dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants par un étudiant à temps plein ou à temps partiel en cas de décès ou d'incapacité permanente de ce dernier (mise en œuvre en 2005-2006).
- Grâce à ses services en ligne, le site Web *CibleÉtudes* (www.cibletudes.ca) a permis de venir en aide à environ 1,3 million de Canadiens pour le choix et le financement de leurs études.
- L'engagement prévu dans le budget de 2004 en ce qui a trait à l'examen d'une politique fédérale-provinciale-territoriale sur la gestion de la dette et aux mesures d'aide destinées aux étudiants à temps partiel a été respecté.

❒ RHDCC a procédé à une évaluation formative du PCPÉ[33] en 2004-2005. Les constatations de cette évaluation sont les suivantes :

- le nouveau modèle de prestation de services (prêts consentis directement par le gouvernement fédéral aux étudiants) a été conçu et appliqué dans les délais prévus;
- l'intégration des processus de prêts provinciaux et fédéraux a simplifié le processus global et amélioré les communications avec les étudiants; cependant, dans le cas des provinces non participantes, on a pu constater que le rôle du gouvernement fédéral est moins clair dans le cas du nouveau modèle de prestation de services. Les communications entre les responsables du programme fédéral et des programmes provinciaux pourraient également être améliorées;
- les données administratives liées au programme étaient insuffisantes pour déterminer l'incidence des prêts et subventions sur l'éducation postsecondaire et sur l'obtention de diplômes. Les représentants du PCPÉ et des provinces ont insisté sur la collecte de données plus appropriées et sur l'échange des renseignements.

❒ En réponse à ces constatations :

- Le Ministère continuera de négocier avec les provinces et territoires en vue du regroupement des programmes de prêt fédéral et provinciaux de façon à améliorer le service offert aux étudiants. Une entente d'intégration a été négociée avec le Nouveau-Brunswick en 2005, la quatrième province à incorporer la gestion du programme provincial de prêts aux étudiants dans le contexte du PCPÉ;
- les nouvelles Subventions d'accès Canada, annoncées dans le budget de 2004, contribueront à améliorer l'accès aux études postsecondaires dans le cas des étudiants provenant de familles à faible revenu et des étudiants ayant une incapacité permanente;
- la récente augmentation du plafond des prêts contribuera à offrir du financement supplémentaire aux personnes dans le besoin;
- RHDCC a collaboré avec les prestataires de services et les provinces participantes en vue de l'élaboration d'initiatives permettant d'améliorer les données accessibles dans le cadre du programme;

[33] Ce rapport n'a pas encore été publié. Pour plus de renseignements, voir : http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_reportf.report_index?p_site=EDD&O=3

- des mesures seront prises par l'intermédiaire du Comité consultatif intergouvernemental sur l'aide financière aux étudiants, afin d'améliorer les communications et l'échange de renseignements entre les provinces et le gouvernement fédéral.

Améliorer la Subvention canadienne pour l'épargne-études et élaborer et mettre en œuvre le Bon d'études canadien, y compris apporter aux règlements les modifications nécessaires.

- RHDCC a collaboré avec ses partenaires pour élaborer les modifications législatives et réglementaires nécessaires en vue de l'adoption de la nouvelle Loi canadienne sur l'épargne-études, un engagement du budget de 2004 qui a reçu la sanction royale le 15 décembre 2004. Cette loi fait état :
  - du nouveau Bon d'études canadien (BEC), qui permet d'accorder une subvention aux familles à faible revenu admissibles pour les encourager à économiser en vue de l'éducation postsecondaire de leurs enfants;
  - des améliorations au Programme de la Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCÉÉ) en vue d'accroître le taux de correspondance des subventions en ce qui a trait aux contributions versées aux enfants de familles à faible et à moyen revenu;
  - le pouvoir d'accorder la prestation de service pour des subventions provinciales à l'épargne-études, notamment la mise en œuvre du Centennial Education Savings Plan de l'Alberta (ACESP). Le Ministère a par la suite conclu une entente avec la province de l'Alberta en vue de l'administration de l'ACESP pour le compte de la province à compter de 2005, selon le principe de recouvrement des coûts.

Améliorer le soutien aux apprenants adultes en appuyant de nouveaux partenariats en matière d'alphabétisation, en élargissant les Réseaux d'apprentissage communautaires et en mettant à l'essai des approches novatrices pour surmonter les obstacles non financiers à l'apprentissage.

- RHDCC a aidé 22 communautés canadiennes à établir de nouveaux Réseaux d'apprentissage communautaires (135 à ce jour) et environ 35 % d'entre eux visent des personnes vivant dans les régions du Nord, des régions rurales et d'autres régions non métropolitaines.

- Le Ministère a appuyé diverses activités d'apprentissage et d'alphabétisation pour les adultes :
  - deux cent trente-trois nouvelles initiatives d'alphabétisation ont été mises en place à l'échelle du Canada pour promouvoir l'échange de renseignements, améliorer l'accès, élaborer du nouveau matériel d'alphabétisation, stimuler la recherche et l'innovation et développer les capacités et 28 initiatives d'alphabétisation en milieu de travail ont été financées;
  - des examens provinciaux et territoriaux conjoints des projets ont été organisés dans chaque administration en ce qui a trait aux propositions de projet dans le cadre du Programme national d'alphabétisation;
  - des lignes directrices en matière de recherche sur l'alphabétisation ont été élaborées en fonction de six priorités, soit accroître les recherches sur l'alphabétisation des Autochtones, l'alphabétisation des francophones, appuyer la recherche dans la pratique, la reddition de comptes et l'efficacité dans le contexte de l'alphabétisation, l'accessibilité des connaissances et la mise sur pied d'un groupe consultatif responsable des recherches;
  - des plans d'action en matière d'alphabétisation familiale ont été élaborés dans presque toutes les provinces et tous les territoires pour les communautés minoritaires de la langue officielle;
  - deux projets pilotes de centres de soutien aux apprenants ont été réalisés, le premier à St. Christopher House et le deuxième au Seneca College, afin de trouver des solutions pour surmonter les obstacles non financiers en ce qui a trait à l'apprentissage des adultes.

- RHDCC investit dans des enquêtes nationales, mène des recherches et fournit des preuves dans un certain nombre de domaines. Ainsi, il a participé activement à des recherches sur les approches axées sur les avoirs (p. ex., *Savoir en banque*), les antécédents en matière d'apprentissage (p. ex., l'Enquête auprès des jeunes en transition), ainsi que la formation en milieu de travail (p. ex., l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes). Le Ministère a également financé une augmentation de la taille de l'échantillon pour les principaux groupes de la population en ce qui a trait à l'Enquête sur l'alphabétisation et les compétences des adultes.
- RHDCC a effectué une évaluation sommative du Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA)[34] en 2004-2005. Les constatations de cette évaluation sont les suivantes :
  - il existe un risque de double emploi en ce qui a trait au soutien de projets précis et à la nécessité pour le SNA d'être en mesure de démontrer qu'il prend les mesures nécessaires pour réduire les risques que les projets qu'il finance aillent de l'avant sans son soutien;
  - le SNA pourrait simplifier et rationaliser les procédures pour les rendre plus faciles d'accès aux petites organisations qui connaissent moins bien le processus de subvention pour obtenir des fonds et accorder plus d'importance à la diffusion des résultats de projet aux intervenants;
  - on doit assurer la fiabilité et la crédibilité des projets de recherche, améliorer la collecte des données et assurer l'adoption de procédures cohérentes pour l'évaluation des projets;
  - il pourrait s'avérer possible d'élaborer une approche plus stratégique en établissant des priorités mieux ciblées. Dans ce contexte, le SNA pourrait envisager des façons de promouvoir la durabilité des résultats et des progrès.
- En réponse à ces constatations, le Ministère :
  - a augmenté la proportion de contributions utilisées par rapport aux subventions pour le financement des projets et augmenté le nombre de projets pluriannuels financés pour améliorer la stabilité du financement;
  - a adopté une demande uniforme pour les propositions visant toutes les catégories de financement du SNA et organisé une séance de consultation avec des experts du pays pour discuter des priorités et procédures;
  - a imposé une nouvelle exigence en vertu de laquelle les demandeurs doivent consulter la documentation au moyen de divers sites Web offerts par le SNA et attester que leurs projets ne pourraient pas aller de l'avant sans le financement du SNA. Cette condition vise à éviter le chevauchement et le double emploi en matière de financement;
  - a élaboré un nouveau modèle logique et un cadre d'évaluation pour le Programme national d'alphabétisation, ainsi qu'un modèle d'évaluation de projets pour faciliter l'établissement de rapports plus uniformes et cohérents sur les projets.

Programmes à l'appui des priorités

APPRENTISSAGE – Cette activité de programme appuie les importants investissements du gouvernement du Canada dans les domaines du développement des compétences et de l'apprentissage, afin de permettre aux Canadiens d'acquérir et de parfaire leurs compétences tout au long de leur vie. Les programmes visés comprennent le Programme canadien de prêts aux étudiants, les Subventions canadiennes pour études, la Subvention d'accès Canada, la Subvention canadienne pour l'épargne-études, le Bon d'études canadien et un certain nombre de programmes de subventions et de contributions pour l'apprentissage et l'alphabétisation, y compris le Programme national d'alphabétisation.

[34] Ce rapport n'a pas encore été publié. Pour plus de renseignements, voir : http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_reportf.report_index?p_site=EDD&O=3

Aide financière aux étudiants : le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPÉ), les Subventions canadiennes pour études (SCE) et les Subventions d'accès Canada (SAC) – Ces programmes favorisent l'accès à l'éducation postsecondaire dans le cas des personnes dans le besoin, en réduisant les obstacles financiers grâce au versement de prêts et de subventions. http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-gxr.shtml et http://www.cibletudes.ca

Le Programme canadien pour l'épargne-études : Subventions canadiennes pour l'épargne-études et Bon d'études canadien – Le Programme de subventions canadiennes pour l'épargne-études offre des incitatifs aux Canadiens pour les aider à épargner en vue des études de leurs enfants grâce à des régimes enregistrés d'épargne-études. Le programme offre une SCÉÉ, le BEC et des subventions provinciales comme le Alberta Centennial Education Savings Plan en vertu de la *Loi canadienne sur l'épargne-études* pour promouvoir l'accès à l'apprentissage. http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cgs-gxr.shtml

Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA) – Le SNA, en gérant le Programme national d'alphabétisation, travaille en partenariat avec les provinces et territoires, d'autres ministères, des entreprises et des syndicats, le secteur bénévole et des organisations non gouvernementales afin d'accroître les capacités d'alphabétisation au Canada. http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxa-gxr.shtml

Bureau des technologies d'apprentissage (BTA) – Le BTA favorise et facilite la mise sur pied et l'évolution de Réseaux d'apprentissage communautaires (RAC) en tant qu'éléments clés d'une approche communautaire destinée à offrir des possibilités d'apprentissage en utilisant la technologie existante et par l'entremise de solides partenariats. http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/01_index.shtml

Programme des initiatives d'apprentissage (PIA) – Ce programme met de l'avant une culture de l'apprentissage continu et appuie les initiatives menées à la faveur de partenariats qui contribuent à la mise en œuvre d'un système d'apprentissage axé davantage sur les résultats, accessible, pertinent et responsable. http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxi-gxr.shtml

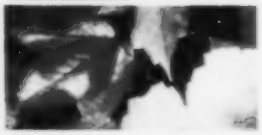
Mobilité académique internationale (MAI) – La MAI favorise l'acquisition de compétences et de connaissances internationales et leur compréhension par les étudiants et valorise la collaboration dans le domaine de l'enseignement, ainsi que l'établissement de liens entre les collèges et les universités. http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/mai.shtml

Ressources financières et humaines 2004-2005

DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	AUTORITÉS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	148.7	102.5	94.8
Subventions et contributions non législatives	29.8	36.7	35.9
Paiements de transfert législatifs	821.8	758.7	758.7
Total des dépenses brutes	1 000.3	897.9	889.4
Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien	14.3	6.9 [a]	3.4
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	1 254.7	1 215.7	1 215.7
Total	2 269.3	2 120.5	2 108.5
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	408	441	441

a. Les données d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2005.

Résultat stratégique



Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

Les lois sur le travail et normes connexes sont essentielles pour assurer le bon fonctionnement des organismes des secteurs public et privé et tout aussi importantes pour la vie personnelle et familiale d'un grand nombre de personnes qui travaillent. Les lois et politiques sur le travail définissent la relation entre les employeurs et les employés, peu importe si les employés sont syndiqués ou non. Les normes de travail définissent le milieu de travail de base, en assurant la sécurité, la santé et la productivité et en maintenant un équilibre approprié entre les droits et responsabilités.

Indicateurs de résultats stratégiques

INDICATEURS	NIVEAU ACTUEL
Pourcentage du nombre d'heures de travail perdues* par rapport au nombre d'heures de travail hebdomadaires habituelles de tous les employés à temps plein.	3.7 % (2004)
Taux d'incidence des blessures par 100 travailleurs, pour l'ensemble des employés relevant de la compétence fédérale.	5.89 (2003)
Pourcentage du total des jours de travail perdus en raison des arrêts de travail.	0.09 % Canada (2004)** 0.42 % Administration fédérale (2004)

* Inclut les arrêts de travail, les maladies, les blessures, etc.
** Cet indicateur se rapporte aux arrêts de travail visant un ou plusieurs employés
Pour plus de renseignements à propos de ces indicateurs de rendement, voir : http://www11.rhdcc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/pim/publications/rapports/9999-002005/page00.shtml

Le mandat du Programme du travail fédéral vise environ 46 000 lieux de travail du Canada et jusqu'à concurrence de 1,5 million d'employés (environ 10 % des travailleurs canadiens). Il est de nature législative et se limite aux secteurs d'activité relevant du Parlement pour ce qui est des questions liées au travail. La juridiction fédérale est formée de secteurs d'importance clé pour l'infrastructure économique canadienne, notamment les transports, les communications et le secteur des banques, ainsi que les sociétés fédérales et industries considérées par le Parlement comme étant des industries qui présentent un avantage général pour le Canada, notamment la manutention des grains et l'extraction minière de l'uranium.

Principales réalisations en 2004-2005 :

- règlement de 151 conflits de travail dans les milieux de travail assujettis à la réglementation fédérale, sans arrêt de travail, ce qui représente 88,8 % du nombre total de différends réglés de bout en bout durant la période visée;
- élaboration d'une stratégie d'éducation des clients dans le domaine du transport routier, en vue de l'adoption d'une approche par étape pour les activités de promotion dans cette industrie, notamment une intervention organisée auprès des employeurs, des associations et des employés. L'établissement de relations de travail positives avec les principales

associations de transport routier et les publications de l'industrie ont donné lieu à une amélioration de la culture et des pratiques dans l'industrie;
- le rapport annuel (2004) du ministre du Travail sur l'équité en matière d'emploi[15], qui met en relief les progrès accomplis en ce qui a trait aux groupes désignés (femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) sur le marché du travail, a été déposé au Parlement.

Indicateurs de programme

INDICATEURS	REMARQUES
Pourcentage des différends liés au processus de négociation collective réglés en vertu de la partie I (Relations industrielles) du *Code canadien du travail*, sans arrêt de travail.	Plus de 400 conventions collectives sont négociées dans les secteurs relevant de la compétence fédérale. Lorsque la négociation directe ne donne pas lieu à la signature d'une nouvelle convention, le ministre du Travail offre son aide pour la conciliation. Si aucune entente n'est conclue durant la conciliation, les parties obtiennent le droit de déclencher une grève ou un lock-out. Le ministre peut alors leur offrir une aide sous forme de médiation.
Objectif : **90,0 %** **Résultat :** **88,8 %**	En 2004-2005, le Service fédéral de médiation et de conciliation est intervenu pour régler 285 différends liés au processus de négociation collective et il a obtenu un taux de règlement de 88,8 % pour ce qui est des 170 dossiers réglés sans arrêt de travail. Ce résultat est légèrement inférieur à l'objectif de 90 %. Les modifications apportées à la partie I (Relations industrielles) du *Code canadien du travail*, qui sont entrées en vigueur en 1999, visaient à conférer aux syndicats et aux employeurs un pouvoir accru de contrôle du processus de conciliation. Cependant, elles ont eu pour effet d'enlever au ministre du Travail le pouvoir de contrôler le rythme et le moment choisi pour régler les différends, augmentant ainsi les efforts requis de la part du Service fédéral de médiation et de conciliation pour régler les différends liés au processus de négociation collective sans arrêt de travail.
Pourcentage de plaintes pour congédiement injustifié réglées par des inspecteurs (partie III du *Code canadien du travail*).	L'objectif national de 75 % fixé dans le cas des plaintes pour congédiement injustifié réglées par des inspecteurs n'a pas été atteint dans sept régions. L'objectif national n'a pas été atteint en raison d'une augmentation du nombre de plaignants représentés par un avocat et de plaintes plus difficiles à régler.
Objectif : **75 %** **Résultat :** **71 %**	L'atteinte de l'objectif national est tributaire du nombre et de la nature de plaintes reçues durant l'année.

[15] http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/ot/ntemt/emt/outils_eme/rapports/annuel/2004/2004RapportAnnuel.pdf

Indicateurs de programme

INDICATEURS	REMARQUES
Taux d'incidence des blessures invalidantes mesurant le changement dans le taux de blessures et de maladies avec perte de temps et de décès au sein des industries relevant de la compétence fédérale d'une année à l'autre.	Une amélioration supplémentaire de ce taux s'impose dans le cas de l'industrie du transport maritime. Étant donné que le taux d'incidence des blessures invalidantes a augmenté de 32,9 % entre 2001 et 2003, une diminution de 10 % constitue un défi pour le Programme du travail.
Objectif : Réduire le taux d'incidence des blessures invalidantes de 10 % sur cinq ans dans les industries à risque, où RHDCC vise des interventions proactives.	
Résultat : –10,1 % résultat net, pour l'ensemble des industries de juridiction fédérale, 2001-2003 = –8,2 %	

Pour plus de renseignements à propos de ces indicateurs de rendement, voir
http://www11.rhdcc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/pim/publications/rapports/9999-002005/page00.shtml

Réalisations par rapport aux priorités

Examiner la partie III (normes du travail) du Code canadien du travail afin de trouver des moyens pour que la législation appuie les milieux de travail modernes, souples, productifs et équitables.

- Le 1er décembre 2004, le ministre du Travail et du Logement annonçait la nomination d'un commissaire indépendant et de trois conseillers experts responsables d'un examen exhaustif des normes fédérales du travail. Les activités suivantes ont été réalisées comme point de départ en vue d'un rapport final qui sera présenté en juin 2006 :
  - élaboration d'un programme exhaustif de recherche en mars 2005;
  - consultation des principales entreprises et des syndicats les plus touchés par l'application des normes fédérales du travail et discussions avec des représentants provinciaux des normes en matière d'emploi.
- On a conçu un questionnaire sur les conditions d'emploi offertes par les employeurs de juridiction fédérale et l'enquête sera réalisée par Statistique Canada pour le compte de RHDCC. Les résultats de l'enquête seront utilisés pour établir un profil des employeurs assujettis à la réglementation fédérale et de leurs pratiques en milieu de travail. Pour plus de renseignements, voir : http://www.fls-ntf.gc.ca

Élaborer une Stratégie d'intégration de l'équité en milieu de travail pour les Autochtones et les personnes handicapées afin de favoriser une meilleure représentation, la mobilité ascendante et le maintien de l'emploi au sein de ces deux groupes désignés.

Autochtones et minorités visibles :

- RHDCC a établi un partenariat avec Patrimoine canadien, Citoyenneté et Immigration Canada et Justice Canada dans le cadre du *Plan d'action canadien contre le racisme*[16], qui met l'accent sur les Autochtones et les groupes de minorités visibles. La contribution du Programme du travail a pris la forme de l'élaboration et de l'adoption d'une Stratégie pour un milieu de travail sans racisme. Les activités préliminaires réalisées en 2004-2005 comprenaient :
  - un examen des recherches et une recension des écrits afin de déterminer les enjeux et les politiques existantes, ainsi que les pratiques qui contribuent à réduire le racisme et la discrimination;
  - des rencontres avec les employeurs, les employés, les syndicats et les organisations de la société civile et les principaux groupes de clients dans huit villes à l'échelle du pays, afin d'examiner les obstacles en milieu de travail associés au racisme et à la discrimination, ainsi que les solutions possibles.

Personnes handicapées :

- Le Programme du travail a conçu du matériel de formation à l'intention des agents de l'équité en milieu de travail (AEMT) (théorie et pratique) pour ce qui est de la gestion des limitations fonctionnelles. Des sessions de formation ont été offertes à Vancouver, Toronto et Montréal.
- Des outils et produits de communication et de gestion de l'incapacité ont été conçus à l'intention des AEMT (p. ex., schéma directeur pour aider les employeurs dans le cadre du processus d'embauche et de recrutement et guide à l'intention des AEMT en ce qui a trait à la gestion des limitations fonctionnelles).
- Un outil de vérification de la gestion des limitations fonctionnelles a fait l'objet d'un projet pilote en vue de son utilisation par les employeurs assujettis aux programmes d'équité en matière d'emploi. La vérification aide les employeurs à déterminer et à abolir les obstacles à l'emploi dans le cas des personnes handicapées.
- Le Guichet emplois de RHDCC a été modifié de façon à permettre l'auto-identification des personnes handicapées. Les organisations qui veulent accroître le taux de représentation des personnes handicapées peuvent maintenant identifier ces personnes plus facilement.

Mettre en œuvre une Stratégie autochtone des affaires du travail afin d'appuyer la politique fédérale visant les communautés autochtones, et ce, en ce qui concerne les négociations sur l'autonomie gouvernementale, le renforcement des capacités communautaires et la saine gestion.

- On a créé un Bureau des affaires du travail autochtones chargé de répondre aux nombreuses demandes en matière de services législatifs et non législatifs d'inspection, d'exécution et de règlement des différends dans le cadre de négociations sur l'autonomie gouvernementale, d'activités de certification du Conseil canadien des relations industrielles, ainsi que de la participation accrue des Autochtones aux activités de développement économique. Le Bureau a comme mandat d'assurer l'adoption d'une approche coordonnée pour régler les questions liées au travail dans le cas des Autochtones et pour trouver et adopter des réponses appropriées aux

[16] http://www.pch.gc.ca/multi/plan_action_plan/pdf/action_longue_f.pdf

problèmes soulevés en ce qui a trait aux négociations sur l'autonomie gouvernementale, ainsi qu'à la prestation de services et à la mise en œuvre de programmes.

- L'élaboration d'une stratégie autochtone exhaustive des affaires du travail est en cours. Les efforts déployés mettent l'accent sur la participation continue aux négociations sur l'autonomie gouvernementale et le Ministère continue de se préparer à négocier des ententes administratives en vue de la prestation de services avec les groupes intéressés des Premières nations.

Mettre en œuvre une Stratégie internationale des affaires du travail dans le cadre de la politique commerciale internationale du Canada, afin de guider les politiques, processus et mesures de soutien pour l'élaboration et la mise en œuvre d'accords de travail dans le cadre d'initiatives commerciales multilatérales et bilatérales.

- Un examen interne a été réalisé en ce qui a trait aux activités internationales antérieures et actuelles réalisées par le Canada, par d'autres pays et par des organisations multilatérales. Par ailleurs, des mesures ont été prises en vue de l'élaboration d'une orientation stratégique future pour ce qui est de la politique internationale du Canada liée aux affaires du travail.
- Les ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables du Travail ont conclu une entente intergouvernementale importante en ce qui a trait à la mise en œuvre d'accords de collaboration internationaux. Ces accords faciliteront l'adhésion des provinces et des territoires à ces grandes composantes de la politique internationale du travail.

Élaborer des options stratégiques en vue d'une modernisation du système de rémunération des employés du gouvernement pour les accidents et les blessures en milieu de travail, à l'appui de la modernisation de la fonction publique et des principes administratifs et financiers sains.

- Le rapport sur l'étude de faisabilité d'un système de rémunération des travailleurs du gouvernement par l'entremise du fond d'indemnisation géré par le gouvernement fédéral a été déposé en décembre 2004. Ce rapport mettait l'accent sur un seul modèle d'avantages sociaux et ne renfermait pas de détails en ce qui a trait aux avantages possibles pouvant découler de l'amélioration de la gestion des limitations fonctionnelles en milieu de travail.
- Deux autres études sont en cours : une étude de suivi sur les modèles d'avantages sociaux et une étude interne sur les économies pouvant découler de l'amélioration de la gestion des limitations fonctionnelles. Ces études seront intégrées aux options stratégiques en voie d'élaboration.

Programmes à l'appui des priorités

Travail – Le Programme du travail favorise et appuie la stabilité des relations industrielles, ainsi que la sécurité, l'équité, la santé, la stabilité et la productivité en milieu de travail, à l'échelle fédérale. Il permet de recueillir et de diffuser des renseignements sur le travail et les lieux de travail, de représenter le Canada dans le cadre d'activités internationales, de promouvoir l'établissement de relations constructives entre les employeurs et les employés et d'assurer l'adoption de normes de travail minimales, ainsi que de mesures de santé et de sécurité.

Service fédéral de médiation et de conciliation – Ce Service est chargé de dispenser une aide en vue du règlement des différends et de la prévention des conflits aux syndicats et aux employeurs en vertu des dispositions législatives de la partie I (Relations industrielles) du *Code*

canadien du travail et de la *Loi sur le statut d'artiste*.
http://www.hrsdc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=/fr/pt/sfmc/02Au_sujet.shtml&hs=mxm

Opérations nationales du travail – Ce programme assure une mise en œuvre uniforme et rentable des parties II (Santé et sécurité au travail) et III (Normes de travail) du *Code canadien du travail*, de même que de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, du Programme de contrats fédéraux, de la *Loi sur les justes salaires et heures de travail* et de la *Loi sur la santé des non-fumeurs*. Les Opérations nationales du travail sont également chargées de faire appliquer la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands*. Par ailleurs, les Opérations nationales du travail gèrent les Services de protection contre les incendies au nom du Conseil du Trésor. http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

Affaires du travail internationales et intergouvernementales – Ce programme favorise l'élaboration, le respect et l'application de principes du travail reconnus internationalement et favorise la collaboration et la coordination entre les juridictions du Canada relativement aux affaires nationales et internationales du travail.
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/entreprises/groupement/categorie/aeit.shtml

Information sur les milieux de travail – Ce programme permet de déterminer les tendances et les changements liés aux milieux de travail, d'élaborer des politiques et de faire preuve de leadership en ce qui a trait à la politique du travail, de gérer une base de données nationale sur les conventions collectives, d'effectuer des recherches sur les relations de travail et des diffuser, ainsi que d'effectuer des recherches et des analyses clés. Voir la conciliation travail-vie et les nouveaux défis posés par le vieillissement dans les milieux de travail à l'adresse suivante :
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/wnc-gxr.shtml

Affaires du travail autochtones[37] – Le Bureau des affaires du travail autochtones assure la mise en œuvre d'une approche coordonnée du programme pour les questions touchant les affaires du travail autochtones et facilite la définition des enjeux et des interventions appropriées dans le contexte des négociations sur l'autonomie gouvernementale et la prestation de services et de programmes aux Premières Nations.

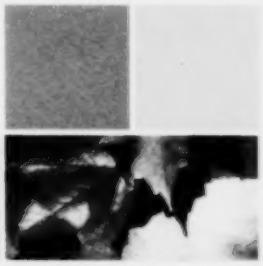
Ressources financières et humaines 2004-2005

DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	AUTORITÉS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	57,9	61,1	60,2
Subventions et contributions non législatives	3,9	3,9	2,2
Paiements d'indemnités aux travailleurs	125,0	119,9	119,9
Total des dépenses brutes	186,8	184,9	182,3
Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien	0,7	0,7 [a]	0,4
Total	187,5	185,6	182,7
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	632	644	644

a. Les données d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2005.

[37] Les affaires du travail autochtones constituent une nouvelle sous-activité et ne figuraient pas à titre de sous-activité dans l'architecture des activités de programme de RHDCC dans le *Rapport sur les plans et priorités 2004-2005*.

Résultat stratégique



Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance

L'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA) aide 61 collectivités désignées qui représentent 75 % de la population du Canada ainsi que des petites collectivités et des collectivités rurales à élaborer des mesures axées sur la collectivité pour aider les personnes et les familles sans abri à devenir autonomes. Dans le discours du Trône de 2004,[38] le gouvernement a déclaré que « le logement est l'un des fondements de la santé des collectivités et de la dignité des personnes » et il a annoncé la prolongation et l'amélioration des programmes relatifs au logement et aux sans-abri.

Indicateurs du résultat stratégique

INDICATEURS	NIVEAU ACTUEL
Nombre de partenaires de financement de l'INSA (2004)	3 174
Pourcentage de partenaires de financement de l'INSA par secteur (2004)	
- Sans but lucratif	46 %
- Tous les ordres de gouvernement (p. ex., fédéral/organismes, provincial/territorial, régional/municipal)	27 %
- Secteur privé	9 %
- Autres (p. ex., groupes confessionnels, syndicats, fondations)	18 %
Refuges d'urgence au Canada (2004)	482
Installations de logements de transition au Canada (2004)	336
Installations de logements supervisés au Canada (2004)	48

Pour plus de renseignements sur ces indicateurs de rendement, consulter : http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml

L'INSA prolongée met davantage l'accent sur les installations et les services de logement de transition et de logement supervisé tout en répondant aux besoins en matière de refuges d'urgence, afin de mettre en place un continuum complet de services. Selon une récente étude[39], les services d'urgence, comme les refuges, coûtent généralement plus cher que les solutions communautaires ou résidentielles, telles que le logement de transition et le logement supervisé. Les partenariats avec les secteurs privé et non gouvernemental sont également essentiels pour la mise en place du continuum. Au cours des deux premières années de sa prolongation, l'Initiative a mis l'accent sur les partenariats avec le secteur privé, les syndicats et les fondations. Ces partenariats sont indispensables pour assurer la viabilité à long terme des mesures communautaires qui visent à s'attaquer aux problèmes de logement et d'itinérance, pour protéger les réalisations et pour maintenir l'impulsion donnée par les collectivités.

[38] http://pm.gc.ca/fra/sft-ddt.asp

[39] Steve Pomeroy (2005). *The Cost of Homelessness: Analysis of Alternate Responses in Four Canadian Cities*. Ottawa: Focus Consulting.

Le gouvernement du Canada a souligné l'adoption d'une nouvelle conception intégrée des politiques et des programmes en matière de logement et d'itinérance en nommant, pour la première fois, un ministre du Travail et du Logement qui a la responsabilité du logement et de l'itinérance.

En 2004-2005, les principales réalisations de l'INSA ont été les suivantes :

- La constitution d'un capital pour un certain nombre d'individus, de familles et de collectivités du Canada. Par exemple, l'Initiative de revitalisation des quartiers, une recherche-action, vise à accroître la capacité des collectivités de promouvoir la stabilité en matière de logement et de prévenir l'itinérance dans les quartiers en détresse en prenant des mesures prioritaires et en parrainant des modèles d'organisation locale. Les Comptes d'aide à l'autonomie est une autre recherche-action, dans trois villes, qui aide 73 habitants d'installations de logement supervisés et de logements de transition à accumuler suffisamment de capital pour pouvoir se payer leur propre logement;
- La consultation de groupes d'intervenants et d'Autochtones et de spécialistes du logement et de l'itinérance de tout le pays sur l'orientation à donner au futur cadre de référence en matière de logement;
- L'élargissement des partenariats, c'est-à-dire l'augmentation de 35 % par rapport à l'exercice précédent, du nombre de partenaires de financement pour aider les collectivités à assurer la viabilité de leurs activités.

Indicateurs du programme

INDICATEURS	REMARQUES
61 plans communautaires évalués pour 1999-2003. **Objectif : 100,0 %** **Résultat : 100,0 %**	À la fin de l'exercice 2003-2004, 60 des 61 collectivités désignées avaient évalué leur plan communautaire. L'objectif de 100 % a été atteint au milieu de l'exercice 2004-2005.
61 plans communautaires mis à jour pour 2003-2006. **Objectif : 100,0 %** **Résultat : 100,0 %**	À la fin de l'exercice 2003-2004, 53 des 61 collectivités désignées avaient mis à jour leur plan communautaire. L'objectif de 100 % a été atteint au milieu de l'exercice 2004-2005.
Pourcentage des investissements ciblés sur le continuum de services selon les priorités établies par les collectivités. **Objectif : Au moins 75 % des investissements dans les priorités des collectivités (31 mars 2006)** **Résultat : Sans objet**	Jusqu'à maintenant, les collectivités ont investi, selon leurs priorités, approximativement 80 % des fonds dans des projets visant à améliorer le continuum de services.*
Rapport entre les investissements totaux de l'INSA et le financement par genre de partenaire pour chaque province et chaque territoire pour 2003-2006. **Objectif : 1/1,5 (31 mars 2006)** **Résultat : 1/1,6 (maintenant)**	Le rapport entre la contribution de l'INSA et celle des partenaires est conforme à l'objectif. Il y aura des variations dans la dernière année de l'Initiative, lorsque toutes les contributions auront été versées.*

Indicateurs du programme

INDICATEURS	REMARQUES
Augmentation du nombre de sources accessibles d'information et de données sur l'itinérance.	Le nombre de rapports de recherche téléchargés du site Web de l'INSA a augmenté de 63 % en 2004-2005, à raison de 251 téléchargements sur 36 459 visites par jour.

Objectif : Preuve de l'utilisation de l'information (31 mars 2006)
Résultat : Oui

* Note : ce rapport a été calculé avec les données disponibles lorsque ce document a été rédigé, soit 70 % des données disponibles aux fins d'analyse.

Pour plus de renseignements sur ces indicateurs de rendement, consulter : http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml

Les réalisations comparées aux priorités

Renforcer la capacité des collectivités de combler les lacunes du continuum de services au niveau local.

- En 2004-2005, 157,3 millions de dollars[40] ont été investis par les 61 collectivités dans les priorités qu'elles avaient établies dans leurs plans communautaires. Ces investissements ont servi à mettre en place le continuum de services dans les domaines suivants :
  - 53 % ont été investis dans 342 installations d'hébergement (refuges d'urgence, logements supervisés et logements de transition et installations de soutien), 29 % dans des services de soutien, comme des projets de sensibilisation et de développement des capacités et 18 % dans des services et des installations adaptés à la culture des Autochtones sans abri en milieu urbain, conformément à des plans communautaires autochtones.
- Dans les petites collectivités et les collectivités rurales (comme Moose Jaw, en Saskatchewan, Prince George, en Colombie-Britannique et Berwick, en Nouvelle-Écosse), on a investi 3,5 millions de dollars pour contrer l'itinérance en fournissant des services locaux, ce qui a réduit du même coup le fardeau supporté par les services des grandes collectivités.
- Dans le cadre de l'Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri (IBIEF), six installations ont été achetées pour leur valeur marchande de 1 339 500 dollars (entre 2003 et 2005) et transférées à un coût nominal à trois villes (Strathmore, en Alberta, Ottawa, en Ontario et Gander, à Terre-Neuve-et-Labrador) pour créer 77 unités de logement supervisé.

Favoriser la collaboration entre les collectivités, tous les ordres de gouvernement, le secteur privé, les syndicats et les organisations non gouvernementales dans la lutte contre l'itinérance.

- En 2004-2005, les collectivités ont réussi à augmenter de 35 % le nombre de leurs partenaires stratégiques. Ces derniers ont fourni une direction, un savoir-faire et des contributions en argent et en nature pour développer les actifs des collectivités. Les chiffres suivants montrent la diversité de ces partenaires : les divers ordres de gouvernement, 26 %, les organisations sans but lucratif, 35 %, le secteur privé, 13 % et les autres partenaires, 25%.

[40] Ces 157,3 millions de dollars ne comprennent pas l'IBIEF, un volet de l'INSA. L'INSA finance des projets pluriannuels qui peuvent exiger des investissements pendant plusieurs années, c'est pourquoi la somme indiquée ici diffère des dépenses de programmes de 2004-2005.

- Le Partenariat d'intégration numérique est un bon exemple de partenariat stratégique. C'est un partenariat multisectoriel en matière de technologie de l'information avec Microsoft, le Programme des ordinateurs pour les écoles et Telecom Pioneers, qui a donné 110 ordinateurs à 84 maisons d'hébergement, pour améliorer l'efficacité de leur fonctionnement et de leur planification.
- L'établissement de partenariats avec d'importants organismes de recherche, comme les Instituts de recherche en santé du Canada, le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Metropolis et le Projet de recherche sur les politiques, est essentiel pour atteindre les objectifs du Programme national de recherche (PNR). De même, la signature de six protocoles d'entente avec des organismes fédéraux pour la réalisation de recherches sur divers sujets contribue à accroître nos connaissances et notre compréhension.

Mieux comprendre les questions et les tendances relatives à l'itinérance pour trouver des solutions efficaces.

- Le PNR a approuvé, avec l'aide du Comité consultatif de recherche, 12 projets de recherche dans les domaines suivants : le Nord, l'immigration, la justice, la santé, les cycles de l'itinérance et l'éducation, l'emploi et le revenu.
- Les résultats de trois recherches, soit un examen de la réglementation de l'espace public et de la criminalisation de l'itinérance à Vancouver, une analyse de participants non canadiens et une étude comparative des coûts des diverses méthodes de lutte contre l'itinérance, ont été communiqués à des groupes communautaires, des gouvernements, des universitaires et d'autres intéressés afin d'accroître leurs connaissances.
- L'initiative du Système d'information sur les personnes et les familles sans abri (SISA), qui permet aux collectivités de recueillir et de regrouper des données, contribue à l'établissement d'une base de données nationale et appuie l'échange d'information. Il y a maintenant 385 maisons d'hébergement qui utilisent le SISA, soit 36 % de plus que l'an passé. En outre, dans neuf collectivités, plus de 85 % des maisons d'hébergement s'en servent et nous fournissent par conséquent suffisamment de données de qualité pour effectuer une analyse détaillée.

Contribuer au programme d'élaboration des politiques sur le logement et l'itinérance (priorité ajoutée en 2004-2005)

- Dans le discours du Trône de 2004, le gouvernement du Canada a réaffirmé l'importance de s'attaquer aux problèmes de logement et d'itinérance au Canada. Il s'est engagé à élaborer un cadre de référence axé sur le partenariat en matière de logement adapté « aux vrais besoins du vrai monde ».
- Une politique est en cours d'élaboration à ce sujet. Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) a effectué des consultations dans tout le pays, au début de 2005, avec la collaboration de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL). Ces consultations ont consisté en 12 forums communautaires, 5 tables rondes d'experts et 2 forums pour Autochtones sans abri en milieu urbain.

Résultats des consultations sur le logement	
Les participants considéraient l'approche communautaire de l'INSA comme un succès, mais ils ont fait part de leurs préoccupations au sujet des limites des capacités, du fardeau administratif et de la viabilité.	Les participants appuyaient fermement le maintien et même l'augmentation de la participation du gouvernement du Canada aux programmes relatifs au logement et à l'itinérance ainsi que la vision suivante : « Tous les ordres de gouvernement et les secteurs privé, bénévole et sans but lucratif travailleront en partenariat pour faire en sorte que le continuum de services en matière de logement du Canada réponde aux besoins de tous les particuliers et de toutes les familles. »
Les participants autochtones veulent avoir la possibilité et les moyens de s'attaquer aux problèmes de logement et d'itinérance qui concernent les Autochtones.	Les consultations auprès des Autochtones ont fait ressortir la nécessité d'adopter une approche innovatrice et transformatrice en habilitant leurs collectivités à s'occuper du logement et de l'itinérance.

Programmes qui appuient les priorités

SANS-ABRI – Ce programme aide les collectivités à mettre en œuvre, au moyen de partenariats, des mesures qui aident les personnes et les familles sans abri à devenir autonomes, et à contribuer par conséquent à la société et à l'économie. http://www.homelessness.gc.ca/home/index_f.asp

Initiative de partenariats en action communautaire (IPAC) – L'IPAC augmente, au moyen d'un processus de planification communautaire inclusif, la disponibilité et l'accessibilité de la gamme de services et d'installations dont se compose le continuum entre l'itinérance et l'autonomie. En plus de fournir un soutien financier aux collectivités, l'IPAC les encourage à travailler en partenariat avec les gouvernements provinciaux, territoriaux et municipaux et avec les secteurs privé et bénévole pour renforcer leur capacité et élaborer une solution intégrée au problème de l'itinérance. http://www.homelessness.gc.ca/initiative/scpi_f.asp

Autochtones sans abri en milieu urbain (ASAMU) – Ce volet offre la latitude nécessaire pour répondre aux besoins particuliers des Autochtones sans abri en leur offrant des services adaptés à leur culture. Le renforcement des capacités, à l'intérieur et à l'extérieur des collectivités autochtones, au moyen de la planification et de la prise de décision communautaires et de l'établissement de partenariats est le but visé par ce programme. Le Secrétariat national pour les sans-abri (SNSA) travaille avec la section de l'Interlocuteur fédéral d'Affaires indiennes et du Nord Canada pour assurer la complémentarité des projets pilotes de la Stratégie pour les Autochtones en milieu urbain et du volet ASAMU de l'INSA. http://www.homelessness.gc.ca/initiative/uah_f.asp.

Le Système d'information sur les personnes et les familles sans abri (SISA) – Le SISA fournit une solution aux fournisseurs de services et aux collectivités en leur offrant un système informatisé de gestion des données qui leur permet d'échanger de l'information, d'établir des partenariats et de transformer leurs pratiques de gestion au sein du réseau de maisons d'hébergement. L'établissement d'un réseau de partage de données entre collectivités contribuera à la constitution d'une base de données nationale. Le but à long terme consiste à mieux connaître la taille et la composition de la population de sans-abri. http://www.homelessness.gc.ca/initiative/hifis_f.asp

Programme national de recherche (PNR) – Le PNR vise à accroître nos connaissances et aborder les priorités de l'itinérance au Canada. En finançant des partenaires, le Programme vise à

élargir la base de recherche sur les politiques et les collectivités, à favoriser les partenariats en matière de recherche et à faciliter l'échange de pratiques exemplaires et le transfert de connaissances. Le PNR contribuera à l'élaboration et à l'évaluation de solutions appropriées et efficaces aux niveaux local et national. http://www.homelessness.gc.ca/initiative/nrp_f.asp

Fonds régional d'aide aux sans-abri (FRASA) – Le FRASA fournit un financement pour l'établissement des services nécessaires pour la prévention de l'itinérance et la stabilisation des conditions de vie des personnes et des familles à risque dans les petites collectivités et les collectivités rurales. Il permet à ces collectivités de renforcer leur capacité de s'attaquer à leurs problèmes d'itinérance et réduit ainsi le fardeau supporté par les services des grandes collectivités. http://www.homelessness.gc.ca/initiative/rhf_f.asp

Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri (IBIEF) – L'IBIEF fournit des biens immobiliers excédentaires fédéraux à des collectivités du Canada à un coût nominal, pour leur épargner le coût d'achat très élevé des terrains et des immeubles nécessaires afin de réduire et prévenir l'itinérance. Trois organisations du gouvernement du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, le Secrétariat national pour les sans-abri de RHDCC et la SCHL, travaillent en partenariat aux niveaux national et régional pour la mise en œuvre et la gestion de cette initiative.
http://www.homelessness.gc.ca/initiative/sfrphi_f.asp

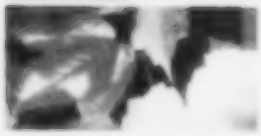
Ressources financières et humaines 2004-2005

DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	AUTORITÉS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	26,5	26,5	21,4 [a]
Subventions et contributions non législatives	169,1	189,1 [b]	96,4 [b]
Total	195,6	215,6	117,8
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	278	245	245

a. Ce montant comprend 0,3 million de dollars en ressources de fonctionnement pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

b. Les contributions relatives à l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto sont comprises sous Politique, programme et soutien à la prestation des services.

Résultat stratégique



Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle

Cet objectif stratégique est appuyé par la gestion de la prestation de services à l'échelle nationale, les bureaux de l'Administration centrale régionale, la fonction de planification et d'élaboration de politiques, ainsi que les activités de communication.

RHDCC a le mandat d'offrir des services de qualité aux citoyens et d'appuyer leur pleine participation sur le marché du travail au sein de leur collectivité. En 2004-2005, RHDCC et Développement social Canada (DSC) ont utilisé un modèle de prestation de services partagé en vertu duquel RHDCC offrait des services en personne et DSC offrait des services par téléphone et par Internet. En 2005-2006, ces modes de prestation de services seront intégrées conformément à l'engagement pris dans le budget de 2005 en vue de la nouvelle initiative Service Canada. RHDCC s'est engagé fermement à assurer la réussite de l'initiative Service Canada et poursuivra ses efforts en vue d'améliorer les services offerts aux citoyens et de collaborer avec les ministères partenaires pour assurer la réalisation de progrès en ce qui a trait au respect des priorités de l'initiative Service Canada.

Politiques stratégiques et planification est au cœur des activités du Ministère. Ce dernier dirige l'analyse de politiques stratégiques et l'élaboration de telles politiques en fonction des priorités courantes et nouvelles, d'après les constatations de recherche, de vérification et d'évaluation. Par ailleurs, il gère les relations externes avec les provinces, les territoires et les organisations internationales.

Les activités de RHDCC sont également appuyées par une fonction de communication qui est essentielle pour permettre au Ministère de communiquer avec les Canadiens en ce qui a trait aux politiques, programmes et services ministériels. Le rôle en matière de communication est un rôle externe (obtention de l'opinion des Canadiens en ce qui a trait aux activités de RHDCC et aux enjeux et communication de renseignements aux Canadiens quant aux modifications apportées aux programmes et services) et interne (diffusion des opinions du public au sein du Ministère et du gouvernement du Canada).

Les principales réalisations en ce qui a trait à ce résultat stratégique comprennent la mise en œuvre de nombreuses initiatives d'amélioration du service. Ainsi, la région de l'Île-du-Prince-Édouard (IPE) a obtenu l'accréditation de niveau II dans le cadre du Programme Excellence Progressive de l'Institut national de la qualité. Pour améliorer la capacité du Ministère d'offrir des services axés sur les citoyens, faciles d'accès et conviviaux, les régions comme la Nouvelle-Écosse et le Manitoba ont harmonisé leurs structures de gestion. Les secteurs de programme comme les Opérations des Programmes d'emploi ont émis de nouvelles lignes directrices pour faire en sorte que les services

soient offerts de façon plus uniforme dans une même région ou à l'échelle du pays. Les améliorations apportées sur le plan de la qualité du service ont également comporté l'élaboration de nouvelles normes de service et de nouveaux processus pour mesurer le taux de satisfaction de la clientèle pour ce qui est de mieux comprendre les besoins en matière de services et les attentes des citoyens. Les réalisations sur le plan des politiques en 2004-2005 sont indiquées dans la section du présent rapport portant sur les réalisations de RHDCC (page 18).

Indicateurs de programme

INDICATEURS	REMARQUES
s.o.	Pour évaluer le rendement de RHDCC en ce qui a trait à ce résultat stratégique, le Ministère a élaboré des indicateurs de prestation de services en 2004-2005, dans le cadre de l'Initiative de modernisation du service pour les Canadiens. Lors de l'annonce de l'initiative Service Canada, dans le budget de 2005, l'élaboration d'indicateurs en matière de prestation de services deviendra le point de départ pour l'évaluation du rendement de Service Canada.

Pour plus de renseignements à propos de ces indicateurs de rendement, voir :
http://www11.rhdcc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/pim/publications/rapports/9999-002005/page00.shtml

Réalisations en fonction des priorités

Offrir une prestation de services et une administration des prestations sans interruption.

- Le projet initial Service Canada a été un facteur déterminant pour améliorer le taux de satisfaction de la clientèle en offrant un accès unique aux services de renseignements gouvernementaux grâce à diverses voies de communication, notamment un libre-service ou la prestation de services en personne, par téléphone et par Internet. Les employés des bureaux locaux ont reçu une formation leur permettant d'aider les clients à obtenir les renseignements et services dont ils ont besoin, par téléphone ou par ordinateur et au moyen de publications et formulaires. Les principales réalisations pour 2004-2005 comprennent :
  - l'établissement d'un libre-service ou la prestation de services en fonction du principe de guichet unique;
  - la prestation de services d'obtention des passeports dans trois centres d'accès de Service Canada;
  - l'ouverture de neuf nouveaux bureaux de Service Canada, pour un total de 76 bureaux;
  - l'adoption de mesures pour faire en sorte que les publications et formulaires gratuits d'autres ministères fédéraux les plus souvent demandés soient facilement accessibles dans les bureaux locaux.
- Des études nationales et des initiatives spéciales ont été réalisées pour évaluer le rendement et déterminer les possibilités d'amélioration de l'efficience de façon à améliorer l'atteinte des objectifs axés sur le service à la clientèle. Pour plus de renseignements à propos des améliorations apportées sur le plan de la prestation de services, voir l'annexe intitulée *Initiative d'amélioration des services* (tableau 15).
- Étant donné que les programmes et services ministériels doivent rester souples, répondre aux besoins et être exhaustifs, la consolidation du site Internet de RHDCC a permis au Ministère de fournir des renseignements de façon plus intégrée. Les renseignements sur les programmes et services, ainsi que les formulaires et demandes de service, sont maintenant accessibles 24 heures par jour, 7 jours par semaine.

- En octobre 2004, RHDCC et Développement social Canada se sont mérités un certain nombre de palmes d'or et palmes d'argent décernées par la Conférence et l'exposition sur la technologie dans l'administration gouvernementale (GTEC) pour avoir fait preuve d'innovation et de leadership en vue de l'amélioration des services offerts aux citoyens, notamment pour :
  - l'assurance-emploi : le relevé d'emploi sur le Web et le service de production par Internet;
  - l'assurance-emploi et le travail : postes d'accès des services pour les citoyens et numéro d'assurance sociale – intégrité et authentification.

Le Ministère s'est engagé à faire en sorte que ses programmes et services soient offerts de façon fiable, sans perturbation et sans interruption. RHDCC a adopté des mesures de protection et des plans d'urgence prêts à être mis en œuvre et il a mis sur pied un service qui peut être mobilisé en cas d'urgence, de crise, de catastrophe naturelle, etc. Au cours du présent exercice, des plans de continuité des opérations ont été adoptés lors de la grève des employés de la fonction publique.

Élaborer un cadre du capital humain basé sur les preuves qui guident les priorités stratégiques du Ministère.

- Le Ministère a entrepris l'élaboration d'un cadre du capital humain en fonction des nouvelles données et analyses. Ce cadre a été conçu de façon à améliorer l'uniformité des politiques ministérielles et à renforcer les liens horizontaux.

Élaborer des stratégies de communication pour appuyer les ministres.

- L'initiative *Vivre la vision* a été lancée en novembre 2004; il s'agit d'une initiative d'une durée de huit mois visant à accroître et à améliorer le dialogue entre les employés et la direction de RHDCC au cours de la réorganisation. Plusieurs discussions informelles ont été organisées tout au long de l'année et de nombreux employés et gestionnaires y ont participé.
- De nombreuses stratégies de communication ont été élaborées pour accroître la sensibilisation, promouvoir l'accessibilité et informer les Canadiens des programmes et services offerts par RHDCC.
- Des produits, activités et méthodes de communication ont été élaborés pour les diverses activités de programme du Ministère (assurance-emploi, programmes d'emploi, compétences en milieu de travail, apprentissage, travail et Initiative nationale pour les sans-abri).

Programmes à l'appui des priorités

Soutien des politiques, des programmes et de la prestation des services – Le réseau régional de prestation de services en personne permet la prestation de services directs aux clients pour le compte de RHDCC et Développement social Canada. Il prévoit également un soutien des politiques et des communications.

Exécution et prestation des programmes et services régionaux et locaux – Cette activité de programme permet l'exécution et la prestation de services en personne à l'échelle nationale, de façon à faciliter la prestation des programmes et services de RHDCC et de Développement social Canada, à répondre aux besoins et préférences des citoyens et des collectivités, à soutenir l'engagement de RHDCC en matière d'excellence et de transformation du service, ainsi que l'intégration des services en personne offerts par d'autres ministères fédéraux.

Politique stratégique et planification (PSP) – Cette activité de programme joue un rôle clé pour appuyer les ministres et les amener à collaborer étroitement avec les secteurs de programme et à faire preuve de leadership en ce qui a trait aux politiques, à développement du savoir, à la planification et au soutien intégré au sein du Ministère.

Communications et services ministériels – Cette activité de programme appuie l'atteinte des objectifs stratégiques et opérationnels du Ministère et le respect de ses priorités en communiquant efficacement avec les auditoires principaux. Elle permet de traiter le courrier des ministres et des gestionnaires supérieurs, de coordonner les activités et d'assurer la liaison entre les cabinets de ministres et les divisions de programme et de concevoir des produits pour les ministres, les gestionnaires supérieurs et les divisions de programme.

Ressources financières et humaines 2004-2005

DÉPENSES BRUTES (EN MILLIONS DE DOLLARS)	DÉPENSES PRÉVUES	AUTORITÉS	DÉPENSES RÉELLES
Dépenses de fonctionnement brutes	216.5	175.9 [a]	161.4 [b]
Subventions et contributions non législatives	115.9 [c]	37.6 [d]	17.6 [e]
Total des dépenses brutes	332.4	213.5	179.0
Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien	14.6	10.6 [f]	9.5
Total	347.0	224.1	188.5
ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN	1 784	1 141	1 141

a. Ce montant comprend 0.7 million de dollars pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

b. Ce montant comprend 0.4 million de dollars pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

c. Ce montant comprend 115.7 millions de dollars pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

d. Ce montant comprend 35.0 millions de dollars pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

e. Ce montant comprend 15.6 millions de dollars pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

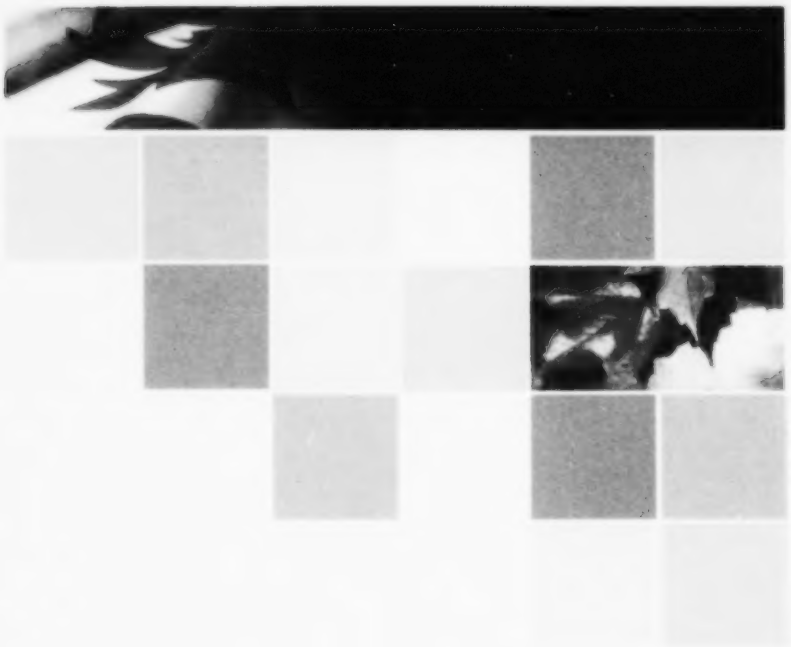
f. Les données d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2005.

SERVICES MINISTÉRIELS COMMUNS FOURNIS À RHDCC PAR DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA

En 2004-2005, Développement social Canada (DSC) a offert des services intégrés à RHDCC, notamment les services partagés suivants : ressources humaines, services financiers et administratifs, systèmes et services juridiques. Pour plus de renseignements à propos des réalisations par rapport aux plans et priorités, voir le Rapport sur le rendement ministériel de Développement social Canada, dans le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor, à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/index_f.asp.

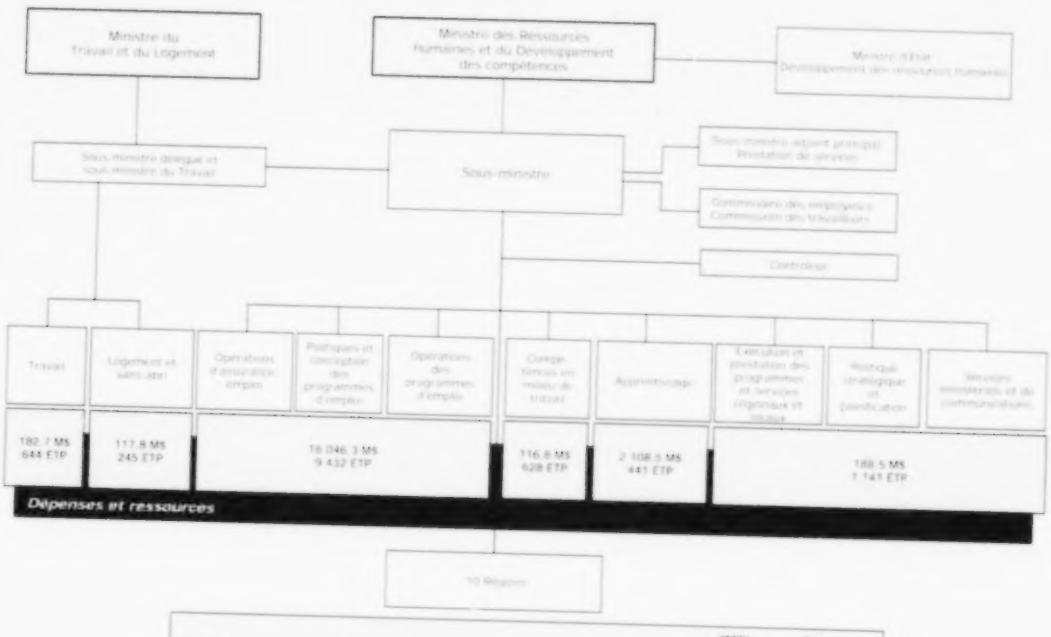
Indicateurs

INDICATEURS	REMARQUES
RESSOURCES HUMAINES Taux de représentation des minorités visibles.	RHDCC est en deçà de 1,2 point de pourcentage pour ce qui est de l'atteinte de son objectif en matière de représentation des membres de minorités visibles.
Objectif : 8,4 % **Résultat : 7,2 %***	
Taux de représentation des Autochtones.	Le Ministère a toujours reconnu de petits pourcentages de sous-représentation, principalement dans des régions locales, c'est pourquoi une approche généralisée n'est pas appropriée. La réorganisation de l'ancien ministère de DRHC a eu pour effet de limiter temporairement la capacité de RHDCC d'intégrer les estimations de la disponibilité au sein de la population active établies en 2001 par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, en tenant compte des deux nouveaux ministères, afin d'aider les gestionnaires à combler les lacunes qui restent.
Objectif : 3,9 % **Résultat : 4,1 %***	
Taux de représentation des personnes handicapées.	RHDCC a dépassé ses objectifs en matière de représentation des Autochtones et des femmes.
Objectif : 4,0 % **Résultat : 8,5 %***	
Taux de representation des femmes.	Le taux de représentation des personnes handicapées correspond à plus que le double de la disponibilité.
Objectif : 64,3 % **Résultat : 75,0 %***	* Ces données constituent les données initiales de base pour RHDCC.
PLAINTES EN MATIÈRE DE LANGUES OFFICIELLES Langue de travail (nombre de plaintes par rapport à l'année précédente).	Il s'agit là des données initiales de base pour RHDCC. À des fins de comparaison, si on ajoutait le nombre de plaintes (3) de RHDCC pour 2004-2005 à celles de Développement social Canada (cinq plaintes dont une non fondée), on obtiendrait un total de sept plaintes, soit aucun changement par rapport à l'exercice 2002-2003 (huit plaintes, dont une non fondée), mais une augmentation d'une plainte par rapport à l'exercice 2003-2004 (six plaintes).
Objectif : – **Résultat : 3**	
Service au public (nombre de plaintes par rapport à l'année précédente).	Il s'agit là des données initiales de base pour RHDCC. À des fins de comparaison, si on ajoutait le nombre de plaintes (28) de l'ancien ministère DRHC pour 2004-2005 aux 11 plaintes de Développement social Canada, on obtiendrait un total de 39 plaintes, soit une diminution de 22 % pour chacun des exercices 2002-2003 (56 plaintes, dont six non fondées) et 2003-2004 (51 plaintes, dont une non fondée).
Objectif : – **Résultat : 28**	



RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

ORGANIGRAMME



	(M$)	ETP
Total des dépenses réelles pour 2004-2005	**18 760,6**	**12 531**
Autres coûts :		
Coûts d'AE (Coûts d'administration des autres ministères du gouvernement et créances douteuses)	766,5	
Recouvrements liés à l'indemnisation des accidentés du travail	(74,1)	
TOTAL consolidé de RHDCC	**19 453,0**	**12 531**

Aperçu du rendement financier

Écart entre les autorités et les dépenses prévues

En 2004-2005, le Ministère avait l'autorité de dépenser 20 128 millions de dollars, soit 714 millions de dollars de moins que les dépenses prévues consolidées de 20 842 millions de dollars (Tableaux 1 et 3). Cet écart s'explique principalement par :

- une diminution de 452 millions de dollars dans le compte de l'assurance-emploi principalement attribuable à des prévisions révisées des prestations de la partie I de l'assurance-emploi. Ces prévisions sont basées sur une réduction prévue du nombre de demandeurs dû à une économie plus forte.

- une diminution nette de 77 millions de dollars dans les dépenses totales de fonctionnement nettes attribuable à une diminution de 23 millions de dollars au régime d'avantages sociaux des employés, une diminution de 49 millions de dollars dans le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPÉ) (soit 37 millions de dollars dans le financement direct du PCPÉ dû à une diminution des coûts des fournisseurs de service, laquelle est principalement due au volume annuel de prêts consolidés inférieur à ce qui était prévu et 12 millions de dollars pour le transfert à Développement social Canada (DSC) des services des agences de recouvrement privées) et une diminution de 6 millions de dollars dans le Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail ;

- une diminution de 86 millions de dollars en subventions et contributions principalement reliée à une diminution de 81 millions de dollars en contributions reliée au report de fonds de l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto et à une réduction de 5 millions de dollars en contributions en raison de délais dans l'implantation de la nouvelle stratégie de compétences en milieu de travail ;

- une diminution nette de 63 millions de dollars dans les autorités de dépenser des paiements législatifs principalement reliée à une diminution de 85 millions de dollars dans les Bons d'études canadiens partiellement compensée par une augmentation de 21 millions de dollars dans les Subventions canadiennes pour l'épargne-études ;

- une diminution de 39 millions de dollars dans les prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* principalement due à un montant brut des prêts émis inférieur (approx. 4 %) à ce qui était prévu.

Écart entre les dépenses prévues et réelles

Les dépenses consolidées réelles de 19 453 millions de dollars étaient 675 millions de dollars inférieures aux autorités consolidées totales de 20 128 millions de dollars (Tableaux 1 et 3). Cet écart s'explique principalement par:

- Les prestations de l'assurance-emploi étaient 508 millions de dollars inférieures aux autorités totales de dépenser, majoritairement dans la partie I de l'assurance-emploi avec une variance de 499 millions de dollars en raison du nombre moins important de prestataires;

- des dépenses au titre des subventions et des contributions inférieures de 153 millions de dollars aux autorités, en raison surtout du surplus de 92,7 millions de dollars qui sera demandé comme report à 2005-2006 pour assurer la disponibilité des fonds nécessaires au financement d'activités destinées à réduire le problème des sans-abri. Cette diminution est aussi attribuable à un surplus de 19 millions de dollars pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto, un

surplus de 15 millions de dollars pour la Stratégie emploi jeunesse relié aux délais d'approbation des projets, résultant dans le relâchement tardif du budget 2004-2005 et à 17 millions de dollars en fonds bloqués ;

- les ressources inutilisées de 31 millions de dollars des fonds de fonctionnement correspondant à un total de 30 millions de dollars en fonds bloqués et à un million de dollars de surplus général. Les fonds bloqués consistent principalement à un transfert à la fin de l'année des ressources non salariales aux ressources salariales, ainsi que des transferts à DSC. Les transferts à DSC sont requis afin d'aligner les ressources entre RHDCC et DSC suite à la division de DRHC;
- une augmentation de 19 millions de dollars suite à une réduction du montant pour le régime d'avantages sociaux des employés récupérables du Compte d'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada.

TABLEAU 1: COMPARAISON DES DÉPENSES PRÉVUES AUX DÉPENSES RÉELLES [a]

(en millions de dollars)	2003-2004 Dépenses réelles	2004-2005 Budget principal [b]	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles
Activités de programme					
Assurance-emploi	514,1	557,1	557,8	557,5	554,3
Programmes d'emploi	755,1	792,7	832,4	780,7	744,8
Compétences en milieu de travail	56,0	61,9	75,6	80,4	73,8
Apprentissage	934,2	879,1	1 000,3	897,9	889,4
Travail	179,0	184,8	186,8	184,9	182,3
Sans-abri	151,6	195,6	195,6	215,6	117,8 [e]
Politique, programme et soutien à la prestation des services	353,8 [c]	216,4	332,4	213,5 [f]	179,0 [f]
Total des dépenses brutes	2 943,8	2 887,6	3 180,9	2 930,5	2 741,4
Revenus disponibles	(873,7)	(894,2)	(895,2)	(870,5)	(865,3)
Dépenses nettes	2 070,1	1 993,4	2 285,7	2 060,0	1 876,1
Non budgétaire					
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	1 374,1	1 254,7	1 254,7	1 215,7	1 215,7
Total du ministère	3 444,2	3 248,1	3 540,4	3 275,7	3 091,8
Comptes à fins déterminées					
Assurance-emploi	16 651,0		17 344,2	16 893,1 [d]	16 384,6
Autres comptes à fins déterminées	58,4		55,2	55,3	55,1
Recouvrements ministériels imputés au RPC	10,1		9,3	6,8	5,3
Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables du Compte d'assurance-emploi	(89,5)		(106,7)	(103,2)	(83,8)
Total consolidé de RHDCC	20 074,2		20 842,4	20 127,7	19 453,0
Moins: Revenus non disponibles			273,0	374,4	374,4
Plus: Coût des services reçus à titre gracieux			15,6 [g]	173,0	173,0
Coût net de RHDCC			20 585,0	19 926,3	19 251,6
Équivalents temps plein	13 910	13 791	13 837	12 531	12 531

a. Veuillez vous référer aux Rapports sur le rendement précédents de DRHC pour l'information financière de 2002-2003. La comparaison historique des dépenses 2002-2003 pour RHDCC n'est pas disponible.

b. Tel que présenté dans le Budget principal des dépenses de 2004-2005.

c. Dans le budget principal 2004-2005, des autorités pour les agences de recouvrement privées sont présentées sous RHDCC, toutefois les dépenses réelles sont présentées sous DSC dans les Comptes publics. Les fonds ont été transférés de RHDCC à DSC via le Budget supplémentaire des dépenses (A) en 2004-2005, et les dépenses réelles de 2003-2004 ont été ajustées pour refléter ce transfert.

d. Les données d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2005.

e. Ce montant comprend 0,3 million de dollars en ressources de fonctionnement pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

f. Ces montants comprennent des ressources liées à l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

g. Les services à titre gracieux fournis par DSC pour des services ministériels partagés n'ont pas été inclus dans le Rapport sur les plans et priorités de 2004-2005.

TABLEAU 2: UTILISATION DES RESSOURCES PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME

(en millions de dollars)	BUDGÉTAIRE							PLUS: NON BUDGÉTAIRE	
	Dépenses de fonctionnement	Subventions et contributions approuvées	Total partiel: dépenses brutes	Subventions et contributions législatives	Total: dépenses brutes	Moins: Revenus disponibles	Total: dépenses nettes	Prêts consentis en vertu de LFAFE	Total [b]
Activités de programme									
Assurance-emploi									
Budget principal [a]	556.9	-	**556.9**	0.2	557.1	(480.0)	**77.1**	-	77.1
Dépenses prévues	557.6	-	**557.6**	0.2	557.8	(480.6)	**77.2**	-	77.2
Autorités	557.4	-	**557.4**	0.1	557.5	(486.1)	**71.4**	-	71.4
Dépenses réelles	554.2	-	**554.2**	0.1	554.3	(484.1)	**70.2**	-	70.2
Programmes d'emploi									
Budget principal [a]	293.1	499.6	**792.7**	-	792.7	(149.7)	**643.0**	-	643.0
Dépenses prévues	297.3	535.1	**832.4**	-	832.4	(149.8)	**682.6**	-	682.6
Autorités	272.2	508.5	**780.7**	-	780.7	(138.9)	**641.8**	-	641.8
Dépenses réelles	267.3	477.5	**744.8**	-	744.8	(138.5)	**606.3**	-	606.3
Compétences en milieu de travail									
Budget principal [a]	43.7	18.2	**61.9**	-	61.9	(38.2)	**23.7**	-	23.7
Dépenses prévues	44.7	30.9	**75.6**	-	75.6	(38.2)	**37.4**	-	37.4
Autorités	57.2	23.2	**80.4**	-	80.4	(49.9)	**30.5**	-	30.5
Dépenses réelles	57.0	16.8	**73.8**	-	73.8	(49.7)	**24.1**	-	24.1
Apprentissage									
Budget principal [a]	133.4	28.9	**162.3**	716.8	879.1	(13.7)	**865.4**	1,254.7	2,120.1
Dépenses prévues	148.7	29.8	**178.5**	821.8	1,000.3	(13.7)	**986.6**	1,254.7	2,241.3
Autorités	102.5	36.7	**139.2**	758.7	897.9	(14.4)	**883.5**	1,215.7	2,099.2
Dépenses réelles	94.8	35.9	**130.7**	758.7	889.4	(13.9)	**875.5**	1,215.7	2,091.2
Travail									
Budget principal [a]	180.9	3.9	**184.8**	-	184.8	(74.0)	**110.8**	-	110.8
Dépenses prévues	182.9	3.9	**186.8**	-	186.8	(74.0)	**112.8**	-	112.8
Autorités	181.0	3.9	**184.9**	-	184.9	(74.8)	**110.1**	-	110.1
Dépenses réelles	180.1	2.2	**182.3**	-	182.3	(74.8)	**107.5**	-	107.5
Sans-abri									
Budget principal [a]	26.5	169.1	**195.6**	-	195.6	-	**195.6**	-	195.6
Dépenses prévues	26.5	169.1	**195.6**	-	195.6	-	**195.6**	-	195.6
Autorités	26.5	189.1	**215.6**	-	215.6	-	**215.6**	-	215.6
Dépenses réelles [c]	21.4	96.4	**117.8**	-	117.8	-	**117.8**	-	117.8
Politique, programme et soutien à la prestation des services									
Budget principal [a]	216.2	0.2	**216.4**	-	216.4	(138.6)	**77.8**	-	77.8
Dépenses prévues	216.5	115.9	**332.4**	-	332.4	(138.9)	**193.5**	-	193.5
Autorités [d]	175.9	37.6	**213.5**	-	213.5	(106.4)	**107.1**	-	107.1
Dépenses réelles [d]	161.4	17.6	**179.0**	-	179.0	(104.3)	**74.7**	-	74.7
Total									
Budget principal [a]	1,450.7	719.9	**2,170.6**	717.0	2,887.6	(894.2)	**1,993.4**	1,254.7	3,248.1
Dépenses prévues	1,474.2	884.7	**2,358.9**	822.0	3,180.9	(895.2)	**2,285.7**	1,254.7	3,540.4
Autorités	1,372.7	799.0	**2,171.7**	758.8	2,930.5	(870.5)	**2,060.0**	1,215.7	3,275.7
Dépenses réelles	1,336.2	646.4	**1,982.6**	758.8	2,741.4	(865.3)	**1,876.1**	1,215.7	3,091.8

a. Tel que présenté dans le Budget principal des dépenses de 2004-2005.

b. Ce montant exclut les Comptes à fins déterminées.

c. Ce montant comprend 0,3 million de dollars en ressources de fonctionnement pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

d. Les dépenses de fonctionnement et les subventions et contributions approuvées comprennent des ressources relatives à l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

TABLEAU 3: POSTES VOTÉS ET LÉGISLATIFS

Poste voté / législatif	(en millions de dollars)	Budget principal [a]	Dépenses prévues	2004-2005 Autorités	Dépenses réelles
	Ministère				
1	Dépenses de fonctionnement	258.7	280.6	282.6	251.3
5	Subventions et contributions	719.9	884.7	799.0	646.4
(L)	Ministre des Ressources humaines et du développement des compétences – Traitement et allocation pour automobile	0.1	0.1	0.1	0.1
(L)	Ministre du Travail – Traitement et allocation pour automobile	0.1	0.1	0.1	0.1
(L)	Paiements liés aux modalités de financement direct accordés en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	250.1	250.1	261.8	261.8
(L)	Paiements d'intérêts aux institutions de crédit en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	0.5	0.5	0.2	0.2
(L)	Paiements relatifs aux obligations contractées sous forme de prêts garantis en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	18.9	18.9	(24.1)	(24.1)
(L)	Paiements d'intérêts et autres obligations aux institutions de crédit en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	75.4	75.4	86.0	86.0
(L)	Subventions canadiennes pour études aux étudiants à temps plein et à temps partiel admissibles aux termes de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	79.8	79.8	64.5	64.5
(L)	Subventions aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au profit des bénéficiaires nommés par ces REEE, selon les termes du règlement sur les subventions pour l'épargne-études de la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines*	385.0	405.0	426.0	426.0
(L)	Paiements liés au Bon d'études canadien	-	85.0	-	-
(L)	Prestations de retraite supplémentaires – Pensions pour les agents des rentes sur l'État	-	-	-	-
(L)	Paiements de prestations d'aide à l'adaptation, conformément aux modalités prescrites par le gouverneur en conseil, en vue d'aider les travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence des importations, de la restructuration d'une industrie et de graves perturbations économiques au niveau d'un secteur d'activité ou d'une région	-	-	-	-
(L)	Redressement du passif actuariel de l'assurance de la fonction publique	0.2	0.2	0.1	0.1
(L)	Paiement d'indemnités à des agents de l'État et à des marins marchands	51.0	51.0	45.1	45.1
(L)	Paiements aux agences privées de recouvrement en vertu de l'article 17.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* [b]	12.5	12.5	-	-
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés [c]	141.2	141.8	118.4	118.4
(L)	Dépenses des produits de la vente de biens excédentaires de l'État	-	-	-	-
(L)	Remboursements de montants portés aux recettes d'exercices antérieurs	-	-	0.2	0.2
	Total - Budgétaire	1 993.4	2 285.7	2 060.0	1 876.1
Plus: Dépenses non budgétaires					
	Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	1 254.7	1 254.7	1 215.7	1 215.7
Total du Ministère		3 248.1	3 540.4	3 275.7	3 091.8
Plus: Comptes à fins déterminées					
	Coûts de l'assurance-emploi (AE)		17 344.2	16 893.1 [d]	16 384.6
	Coûts des autres comptes à fins déterminées		55.2	55.3	55.1
	Sommes recouvrées au titre du RPC		9.3	6.8	5.3
	Dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés du Ministère, recouvrables à même le Compte d'AE		(106.7)	(103.2)	(83.8)
Total consolidé des dépenses			20 842.4	20 127.7	19 453.0
Équivalents temps plein		13 791	13 837	12 531	12 531

a. Tel que présenté dans le Budget principal des dépenses de 2004-2005.

b. Dans le Budget principal 2004-2005, des autorités pour les agences de recouvrement privées sont présentées sous RHDCC, toutefois les dépenses réelles sont présentées sous DSC dans les Comptes publics 2005. Les fonds ont été transférés de RHDCC à DSC via le Budget supplémentaire des dépenses (A) 2004-2005.

c. Cette dépense législative inclut les contributions du gouvernement en tant qu'employeur à divers régimes d'avantages tels que le Compte de pension de retraite de la fonction publique, le Compte de prestations de décès de la fonction publique, le Compte d'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada/Québec. Ce montant est en partie recouvrable du Compte d'a.-e. et du RPC.

d. Les données d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2005.

TABLEAU 4: COÛT NET POUR LE MINISTÈRE

(en millions de dollars)	2004-2005
Total des dépenses réelles	**3 091,8**
Plus: Services reçus à titre gracieux	
Contributions de l'employeur aux primes de régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	16,1
Services partagés nets fournis par Développement social Canada [a]	153,2
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	3,7
	173,0
Moins: Revenus non disponibles	
Recouvrements des prêts aux étudiants	275,2
Autres	99,2
	374,4
COÛT NET POUR LE MINISTÈRE EN 2004-2005	**2 890,4**

a. En 2004-2005, Développement social Canada fournissait les coûts des services ministériels partagés (Services financiers et administratifs, Ressources humaines, Services juridiques et Systèmes) à RHDCC.

TABLEAU 5: PASSIF ÉVENTUEL

Passif éventuel (en millions de dollars)	**au 31 mars 2004**	**au 31 mars 2005**
Prêts		
Programme canadien de prêts aux étudiants	444,3	321,8
Litiges	0,2	-
Total	**444,5**	**321,8**

TABLEAU 6: PRÊTS, PLACEMENTS ET AVANCES

	2003-2004	**2004-2005**			
Prêts, placements et avances (en millions de dollars)	**Dépenses réelles**	**Budget Principal**	**Dépenses prévues**	**Autorités**	**Dépenses réelles**
Apprentissage					
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* [a]	1 374,1	1 254,7	1 254,7	1 215,7	1 215,7
Total	**1 374,1**	**1 254,7**	**1 254,7**	**1 215,7**	**1 215,7**

a. La diminution des dépenses pour les prêts est principalement due à l'impact des remboursements de prêts des emprunteurs sur le portefeuille de prêts.

TABLEAU 7: SOURCES DES REVENUS DISPONIBLES ET DES REVENUS NON DISPONIBLES [a]

Revenus par Activités de programmes (en millions de dollars)	2003-2004 [b] Revenus réels	2004-2005 Budget principal	Revenus prévus	Autorités	Revenus réels
Revenus disponibles [c]					
Assurance-emploi	452.9	480.0	480.6	486.1	484.1
Programmes d'emploi	120.9	149.7	149.8	138.9	138.5
Compétences en milieu de travail	36.7	38.2	38.2	49.9	49.7
Apprentissage	14.6	13.7	13.7	14.4	13.9
Travail	73.7	74.0	74.0	74.8	74.8
Sans-abri	–	–	–	–	–
Politique, programme et soutien à la prestation des services	174.9	138.6	138.9	106.4	104.3
Total des revenus disponibles	873.7	894.2	895.2	870.5	865.3
Revenus non disponibles					
Recouvrement des coûts relatifs aux avantages sociaux des employés	79.7	108.4	108.5	85.3	85.3
Redressement des créditeurs de l'exercice précédent	4.9	–	–	7.5	7.5
Prêts canadiens aux étudiants	230.3	–	162.7 [d]	275.2	275.2 [d]
Surplus actuariel	2.5	–	–	0.2	0.2
Divers	11.5	–	–	4.1	4.1
Frais d'utilisation	1.9 [e]	1.8	1.8 [e]	2.1	2.1
Total des revenus non disponibles	330.8	110.2	273.0	374.4	374.4

a. Veuillez vous référer aux Rapports sur le rendement précédents de DRHC pour l'information financière de 2002-2003. La comparaison historique des dépenses 2002-2003 pour RHDCC n'est pas disponible.

b. La répartition des recettes non disponibles entre RHDCC et DSC, telle que publiée dans le Rapport ministériel sur le rendement pour 2003-2004, a été mise à jour pour refléter la bonne répartition.

c. Ces montants comprennent les coûts d'administration recouvrés du Compte d'AE et du RPC.

d. Le revenu prévu comprend les recouvrements de principal et d'intérêts sur les prêts canadiens aux étudiants. Les revenus réels sont tels que publiés dans les Comptes publics 2005 et comprennent les revenus d'intérêts sur les prêts canadiens aux étudiants. Le revenu prévu sera redressé dans le prochain Rapport sur les plans et priorités afin de démontrer le montant prévu en revenus d'intérêts.

e. Les revenus réels de 2003-2004 étaient précédemment présentés sous la rubrique "Divers" et les revenus prévus de 2004-2005 étaient présentés sous la rubrique "Travail - Frais de service".

TABLEAU 8: RAPPORT SUR LES FRAIS D'UTILISATION POUR 2004-2005 – *LOI SUR LES FRAIS D'UTILISATION*

A. Frais d'utilisation	Type de frais	Pouvoir d'établissement des frais	Date de la dernière modification	2004-2005				
				Revenu prévu (000 $)	Revenu réel (000 $)	Coût total (000 $)	Norme de rendement	Résultats liés au rendement
Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail frais d'administration	(O)	*Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*	Septembre 1990	2 000	1 979	3 800	90% des demandes sont acheminées à l'autorité provinciale appropriée en matière d'indemnisation des accidentés du travail en 24 heures	83% des demandes sont acheminées à l'autorité provinciale appropriée en matière d'indemnisation des accidentés du travail en 24 heures
Autre Initiative - Travail Frais des services de protection contre l'incendie[a]	(O)	*Loi sur la gestion des finances publiques*	Juin 1993	60	96	4 028	90% de la révision du plan complétée en 21 jours civils ou 15 jours ouvrables	45% de la révision du plan complétée en 21 jours civils ou 15 jours ouvrables
Accès à l'information et protection des renseignements personnels	(R)	*Loi sur l'accès à l'information*	1983	s/o [b]	3	602	30 jours[c]	93%
Total des frais d'utilisation				**2 060**	**2 078**	**8 430**		

A. Frais d'utilisation	Type de frais	Pouvoir d'établissement des frais	Date de la dernière modification	Années de planification					
				2005-2006		2006-2007		2007-2008	
				Revenu prévu (000 $)	Revenu réel (000 $)	Revenu prévu (000 $)	Revenu réel (000 $)	Revenu prévu (000 $)	Revenu réel (000 $)
Service fédéral d'indemnisation des accidentés du travail frais d'administration	(O)	*Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*	Septembre 1990	2 100	3 900	2 200	4 000	2 300	4 100
Autre Initiative - Travail Frais des services de protection contre l'incendie[a]	(O)	*Loi sur la gestion des finances publiques*	Juin 1993	60	4 100	60	4 200	60	4 300
Accès à l'information et protection des renseignements personnels	(R)	*Loi sur l'accès à l'information*	1983	4	625	4	650	4	675
Total des frais d'utilisation				2 164	8 625	2 264	8 850	2 364	9 075

a. Le coût total représente la somme des dépenses pour le programme des Services de protection contre l'incendie duquel seulement une petite partie est recouvrable par voie de frais d'utilisation pour le Service d'ingénierie de la Prévention des incendies livré aux Sociétés de la couronne.

b. Il n'y a pas de revenu prévu pour 2004-2005 puisque le Conseil du Trésor a identifié que les demandes à d'accès à l'information et protection des renseignements personnels rencontraient les critères de la nouvelles *Loi sur les Frais d'utilisation* pour la première fois en 2004-2005.

c. Bien que la loi prévoit 30 jours civils pour répondre aux demandes, des extensions sont permises dépendant de la complexité de la demande.

TABLEAU 9 – PRINCIPALES INITIATIVES RÉGLEMENTAIRES

Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi

RÈGLEMENT	RÉSULTATS ATTENDUS	CRITÈRES D'ÉVALUATION DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
ASSURANCE-EMPLOI (AE)			
ARTICLE 89 – NUMÉRO D'ASSURANCE SOCIALE (NAS)	Modification apportée à l'article 89 du Règlement sur l'AE, en décembre 2004, afin de permettre l'utilisation des NAS de la série 900 aux fins du paiement des prestations d'AE auxquelles les demandeurs ont légalement droit, même lorsqu'ils se trouvent à l'extérieur du Canada.	Cette modification permettra de clarifier l'utilisation des NAS de la série 900 dans le cas des particuliers qui demandent des prestations d'AE lorsqu'ils se trouvent à l'extérieur du Canada.	Cette initiative a été élargie de façon à inclure d'autres questions associées aux NAS de la série 900 qui vont au-delà de la portée du programme d'AE. Des consultations sont en cours avec Développement social Canada afin d'établir de nouveaux paramètres de projet.
ARTICLE 79 ET PARAGRAPHE 85(2) DU RÈGLEMENT SUR L'AE – APPELS INTERJETÉS DEVANT UN CONSEIL ARBITRAL ET UN JUGE-ARBITRE	Modification apportée à l'article 79 et au paragraphe 85(2) du Règlement sur l'AE, en mars 2005, afin de permettre que des appels soient interjetés devant un conseil arbitral ou un juge-arbitre, dans des endroits autres que les bureaux locaux de RHDCC ayant émis la décision faisant l'objet d'un appel.	Cette modification permettrait d'appuyer la modernisation du processus administratif en ce qui a trait au dépôt des appels. On s'attend à ce que 90 % des appels soient produits par voie électronique (Internet) dans les deux années suivant la mise en place d'un tel service.	Les travaux sont en cours. Le moment choisi pour apporter les modifications a été influencé par le fait qu'on a accordé la priorité aux modifications associées aux travailleurs saisonniers et au programme de congé parental du Québec.
NOUVEL ARTICLE 55.1 DU RÈGLEMENT SUR L'AE VISANT LA *LOI SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET LES DOCUMENTS ÉLECTRONIQUES* (LPRPDE) ET LES PROGRAMMES VOLONTAIRES DE VÉRIFICATION DE L'AE	Ajout, en octobre 2004, d'une disposition permettant de tenir compte de l'incidence de la *LPRPDE* sur les demandes transmises aux employeurs en matière de renseignements personnels sur les employés aux fins des programmes volontaires de vérification de l'AE.	Cette modification permet de faire en sorte que les deux programmes de vérification administrés par le programme de l'AE, soit le Système automatisé de données sur la rémunération et le programme d'avis d'embauche soient opérationnels le 1er janvier 2005.	Cette modification est entrée en vigueur le 14 décembre 2004.
ARTICLE 10 DU RÈGLEMENT – PERCEPTION DES PRIMES D'AE – INCIDENCE DE LA DÉCISION DE LA COUR CANADIENNE DE L'IMPÔT DANS L'AFFAIRE DE L'APPELANTE, Mme MULVENNA, EN CE QUI A TRAIT À L'ASSURABILITÉ DES PAIEMENTS EN VERTU	Modification de l'article 10 du Règlement, en mars 2005, de façon à indiquer plus clairement que les paiements de PSC sont exonérés des revenus considérés comme des revenus assurables.	Cette modification permettrait de faire en sorte que les personnes qui reçoivent des prestations supplémentaires de chômage pendant qu'elles reçoivent des prestations de maternité ou des prestations parentales ne puissent pas utiliser ce congé payé pour accumuler des heures.	Cette modification est en voie d'approbation finale.

Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi

RÈGLEMENT	RÉSULTATS ATTENDUS	CRITÈRES D'ÉVALUATION DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
DE RÉGIMES DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (PSC) PAYÉS PAR L'EMPLOYEUR		supplémentaires d'emploi assurable.	
LOI SUR LA MODERNISATION DE CERTAINS RÉGIMES D'AVANTAGES ET D'OBLIGATIONS	Modification du Règlement sur l'AE, en 2005-2006, de façon à ce que les prestations parentales puissent être versées à des couples vivant en union de fait lorsqu'un des deux conjoints adopte l'enfant de l'autre conjoint (adoption par les beaux-parents) et ce, peu importe si les conjoints sont de même sexe ou non.	Modification nécessaire pour assurer la conformité avec les dispositions de la *Loi sur la modernisation de certains régimes d'avantages et d'obligations* et pour faire en sorte que les prestations parentales soient versées dans les provinces et territoires où des conjoints de fait (qu'ils soient de même sexe ou de sexe opposé) ne peuvent pas adopter l'enfant de leur conjoint.	Les consultations fédérales, provinciales et territoriales sont terminées. La date d'adoption de cette modification a été influencée par la priorité accordée aux modifications réglementaires associées aux projets pilotes à l'intention des travailleurs saisonniers et au programme de congé parental du Québec.

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

RÈGLEMENT	RÉSULTATS ATTENDUS	CRITÈRES D'ÉVALUATION DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
SUBVENTION CANADIENNE POUR L'ÉPARGNE-ÉTUDES (SCÉÉ)			
Cette subvention correspond à 20 % des cotisations versées au Régime enregistré d'épargne-études d'un enfant de moins de 18 ans. Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement a annonçait une augmentation du taux d'équivalence, qui passera à 40 $ pour les premiers 500 $ versés annuellement à un tel régime dans le cas des familles à faible revenu, et à 30 % dans le cas des familles à revenu moyen. Pour que cette mesure puisse entrer en vigueur, il faudra apporter des modifications au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants*, lesquelles seront vraisemblablement intégrées à de nouvelles dispositions sur le Bon d'études canadien (ci-dessous).	Aider davantage les familles à faible revenu et à revenu moyen qui souhaitent épargner en vue des études postsecondaires de leurs enfants.	Adoption des modifications législatives et réglementaires requises pour verser un montant supplémentaire de SCÉÉ aux familles à faible revenu et à revenu moyen qui veulent économiser en vue des études postsecondaires de leurs enfants.	La *Loi canadienne sur l'épargne-études* a reçu la sanction royale le 15 décembre 2004 et le Règlement a été approuvé par le Conseil du Trésor le 16 mai 2005; il entrera en vigueur le 1er juillet 2005. À compter du 1er juillet 2005, les paiements supplémentaires au titre de la SCÉÉ seront versés aux familles à faible revenu et à revenu moyen.

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

RÈGLEMENT	RÉSULTATS ATTENDUS	CRITÈRES D'ÉVALUATION DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
BON D'ÉTUDES CANADIEN Le Bon d'études canadien est une nouvelle initiative annoncée dans le budget de 2004 : elle prévoit jusqu'à 2 000 $ d'épargne-études pendant plus de 16 ans pour les enfants de familles à faible revenu qui sont admissibles au supplément de la prestation nationale pour enfants. Pour que la mesure annoncée puisse entrer en vigueur, il faudra élaborer de nouvelles dispositions réglementaires et celles-ci seront vraisemblablement intégrées au Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants (ci-dessus).	Offrir aux enfants issus de familles à faible revenu une source d'épargne garantie en vue de leurs études postsecondaires.	Adoption des modifications législatives et réglementaires requises pour verser le Bon d'études canadien aux familles à faible revenu admissibles et leur assurer une source d'économie garantie pour les études postsecondaires de leurs enfants.	La *Loi canadienne sur l'épargne-études*, en vertu de laquelle le Bon d'études canadien est versé, a reçu la sanction royale le 15 décembre 2004 et le Règlement a été approuvé par le Conseil du Trésor le 16 mai 2005 en vue de son entrée en vigueur le 1er juillet 2005. À compter du 1er juillet 2005, les paiements au titre du Bon d'études canadien seront versés aux familles à faible revenu admissibles.
RÉDUCTION DE LA DETTE EN COURS DE REMBOURSEMENT La réduction de la dette en cours de remboursement (RDR) est une mesure de gestion de la dette qui permet aux étudiants emprunteurs éprouvant des ennuis financiers à long terme de rembourser leur dette d'études et de réduire le principal de leur prêt. Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement a annonçait une augmentation du montant total maximum pouvant être réduit dans le cadre de la RDR, le faisant passer de 20 000 à 26 000 $. Pour ce faire, il faudra amender le *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* et le *Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants*.	Pour honorer cet engagement, il faut modifier le *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* et le *Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants*. Conformité avec l'augmentation des limites de prêt annoncée dans le budget fédéral de 2004.	Pourcentage accru d'emprunteurs ayant accès au RDR, évitant ainsi le non-paiement.	Les modifications apportées à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* et au *Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants* sont entrées en vigueur le 1er août 2005. Les résultats de ces modifications seront disponibles l'an prochain.
AUGMENTATION DES LIMITES DE PRÊTS HEBDOMADAIRES Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement annonçait une augmentation des limites de prêts hebdomadaires dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants, les faisant passer de 165 $ par semaine d'études à 210 $ par semaine d'études. Pour ce faire, il faudra amender	L'augmentation des limites de prêts permettra de réduire les obstacles financiers liés aux études postsecondaires, de pallier la hausse des frais de scolarité, de répondre aux besoins financiers actuellement non comblés et de contribuer à réduire le	L'augmentation des limites de prêts dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants permettra à environ 185 000 étudiants d'obtenir plus d'aide. Par ailleurs, le nombre d'emprunteurs	Les modifications apportées au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* sont entrées en vigueur le 1er août 2005. Les résultats de ces modifications seront disponibles l'an prochain.

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

RÈGLEMENT	RÉSULTATS ATTENDUS	CRITÈRES D'ÉVALUATION DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
l'article 10 du *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants*.	recours aux prêts privés, qui coûtent cher.	jouissant de la limite sera réduit d'environ 14 % ou 50 000 étudiants et la moyenne de cas de besoins non financés dans le cas des étudiants de premier cycle sera réduite de 50 %.	
NOUVELLE SUBVENTION CANADIENNE POUR ÉTUDES Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement annonçait que le Programme canadien de prêt aux étudiants offrirait une nouvelle subvention non remboursable aux étudiants issus de familles à faible revenu qui entreprennent des études postsecondaires pour la première fois. Pour que cette subvention puisse entrer en vigueur, il faudra modifier la partie VI du *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants*.	Cette subvention incitera les étudiants issus de familles à faible revenu à entreprendre des études postsecondaires et permettra de réduire les obstacles à l'éducation postsecondaire et de compenser les frais d'études afférents à la première année. Cette subvention permettra également d'harmoniser la politique sur les études postsecondaires à la politique sociale élargie du gouvernement du Canada grâce à des mesures d'aide destinées spécialement aux étudiants ayant besoin de soutien supplémentaire.	La nouvelle Subvention canadienne pour études accordée aux étudiants de familles à faible revenu devrait être accordée à plus de 22 000 étudiants chaque année.	Les modifications du *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* sont entrées en vigueur le 1er août 2005. Les résultats de ces modifications seront disponibles l'an prochain.
SUBVENTION CANADIENNE POUR ÉTUDES À L'INTENTION DES ÉTUDIANTS DANS LE BESOIN AYANT UNE INCAPACITÉ PERMANENTE Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement annonçait que la Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente serait remplacée par une nouvelle subvention immédiate non remboursable destinée aux étudiants de niveau postsecondaire ayant une incapacité permanente. Pour mettre en vigueur cette nouvelle subvention, il faudra modifier la Partie VI du Règlement fédéral sur l'aide	La nouvelle subvention canadienne pour l'accès aux études incitera davantage les étudiants ayant une incapacité permanente à poursuivre des études postsecondaires, réduira les obstacles financiers de même que le recours aux prêts d'études et offrira des mesures de soutien ciblées aux personnes dans le besoin.	La nouvelle Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente devrait être accordée à plus de 6 000 étudiants chaque année.	La modification apportée au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* sont entrées en vigueur le 1er août 2005.

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

RÈGLEMENT	RÉSULTATS ATTENDUS	CRITÈRES D'ÉVALUATION DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
financière aux étudiants.			
FORMULE D'ALLOCATIONS PROVINCIALES DES SUBVENTIONS CANADIENNES POUR ÉTUDES			
Il faut d'abord apporter des modifications au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* avant de pouvoir modifier la formule d'allocations provinciales des subventions canadiennes pour études.	Faire en sorte que les provinces disposent des fonds nécessaires pour l'octroi de subventions canadiennes pour études aux étudiants admissibles.	Les modifications apportées au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* permettront d'éviter que les provinces manquent de fonds pour la Subvention canadienne pour études. Une politique administrative pour déterminer les allocations permettra de fonder celles-ci sur la valeur des montants déboursés dans chaque administration au cours des années antérieures. Autrement dit, les administrations recevront des allocations plus précises, en fonction des fonds dont elles ont besoin pour accorder la Subvention canadienne pour études.	Les modifications visant à abroger l'article 38.3 du *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* et à modifier les articles qui renvoient à l'article 38.3 sont entrées en vigueur le 22 février 2005.
ACTIVITÉS D'HARMONISATION DES ACCORDS D'INTÉGRATION			
Il est nécessaire d'apporter des modifications au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* afin d'harmoniser les critères relatifs aux prestations en cas d'incapacité permanente ou de décès et les restrictions provinciales de tous les régimes de prêts. Ainsi, les délais pour confirmer l'inscription seront plus souples et nous serons en mesure d'adapter les exigences relatives aux documents requis.	Ces mesures permettront de simplifier les exigences administratives imposées aux emprunteurs et les aideront à mieux comprendre leurs responsabilités et obligations.	Le budget de 2005 proposait d'inclure des dispositions à l'intention des étudiants souffrant d'une incapacité et prévoyant une remise de dette en cas de décès dans le cas des emprunteurs admissibles qui contractent un emprunt (prêts dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants contractés le 1er août 2000 et par la suite) en cas d'incapacité permanente ou de décès survenant en tout temps.	L'abolition de la restriction en ce qui a trait au moment associé à l'occurrence d'une incapacité ou d'un décès dans le cas d'un étudiant à temps plein ou à temps partiel entrera en vigueur au moment où le projet de loi du budget 2005 recevra la sanction royale. Cette disposition sera incluse dans la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* (LFAFE). Par suite de la modification apportée à cette loi, l'article 43.1 du *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants*

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

RÈGLEMENT	RÉSULTATS ATTENDUS	CRITÈRES D'ÉVALUATION DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
		Cette modification permettra d'offrir un traitement équitable à tous les participants au Programme canadien de prêts aux étudiants qui ont reçu un prêt garanti ou un prêt direct. Cet avantage ne s'applique pas aux prêts à risques partagés (accordés par des institutions financières entre 1995 et 2000) étant donné qu'une prime de risque a déjà été versée à ces institutions.	est en voie d'abrogation.

Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

RÈGLEMENT	RÉSULTATS ATTENDUS	CRITÈRES D'ÉVALUATION DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
PARTIE II DU *CODE* CANADIEN *DU TRAVAIL*, RÈGLEMENT CANADIEN SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RCSST)			
Règlement sur la violence en milieu de travail : en cours d'élaboration suite aux modifications apportées à la partie II en septembre 2000.	Le Programme du travail respecte son engagement en vue de l'élaboration d'un règlement qui prescrit des mesures pour prévenir et réprimer la violence en milieu de travail.		La rédaction de l'ébauche de ce règlement débutera au cours du premier trimestre de 2005-2006.
Le *Règlement sur le programme de prévention des risques* est en voie d'élaboration suite aux modifications apportées à la partie II en septembre 2000.	Le Programme du travail respecte son engagement en vue de l'élaboration d'un règlement qui prescrit un programme de prévention des risques en milieu de travail.		Le *Règlement sur le programme de prévention des risques* a été publié dans la partie I de la *Gazette du Canada*. Les commentaires reçus sont en voie d'examen. On s'attend à ce qu'ils soient publiés dans la partie II de la *Gazette du Canada* au cours de l'automne 2005.
Des normes d'ergonomie sont en cours d'élaboration suite aux modifications apportées à la partie II en septembre 2000.	Cette mesure respecte l'engagement du Programme du travail en vue de l'adoption de normes d'ergonomie en milieu de travail.		Le rapport final devant être approuvé par le ministre devrait être déposé à la fin de l'automne 2005.

Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

RÈGLEMENT	RÉSULTATS ATTENDUS	CRITÈRES D'ÉVALUATION DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
RÈGLEMENT SUR LES COMITÉS DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ ET LES REPRÉSENTANTS On est en train de modifier le règlement actuel pour tenir compte des modifications apportées à la partie II en septembre 2000.	Cette révision aura pour but d'inclure les modifications du Code portant sur les comités d'orientation et sur la formation des membres des comités de santé et de sécurité. De plus, la terminologie du Règlement s'alignera à celle du Code modifié.		La rédaction de l'ébauche du règlement débutera à l'automne 2005.
RÈGLEMENT CANADIEN SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL (AÉRONEFS) RHDCC collabore actuellement avec Transports Canada en vue de la modification du règlement existant.	Cette révision vise à harmoniser le règlement (aéronefs) avec le RCSST et de le mettre à jour conformément aux normes et pratiques de travail en vigueur dans le secteur aérien.		Ce règlement devrait être publié dans la partie I de la *Gazette du Canada* à l'automne 2005.
RÈGLEMENT CANADIEN SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL (TRAINS) RHDCC collabore actuellement avec Transports Canada en vue de la modification du règlement existant.	Cette modification permettra d'harmoniser le règlement (trains) avec le RCSST et de le mettre à jour conformément aux normes et pratiques de travail en vigueur dans le secteur ferroviaire.		La rédaction de l'ébauche de ce règlement débutera à l'automne 2005.
RÈGLEMENT CANADIEN SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL (NAVIRES) RHDCC collabore actuellement avec Transports Canada en vue de la modification du règlement existant.	Cette modification permettra d'harmoniser le règlement (navires) avec le RCSST et de le mettre à jour conformément aux normes et pratiques de travail en vigueur dans le secteur maritime.		L'examen juridique est en cours.
RÈGLEMENT CANADIEN SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL (PÉTROLE ET GAZ) RHDCC collabore actuellement avec l'Office national de l'énergie en vue de modifier le règlement existant.	Cette modification a pour but d'harmoniser le règlement (pétrole et gaz) avec le RCSST et de le mettre à jour conformément aux normes et pratiques de travail en vigueur dans le secteur des hydrocarbures.		La rédaction de l'ébauche de ce règlement débutera au cours de l'été 2005.
LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			

Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

RÈGLEMENT	RÉSULTATS ATTENDUS	CRITÈRES D'ÉVALUATION DU RENDEMENT	RÉSULTATS OBTENUS
RÈGLEMENT SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	RHDCC est en train d'effectuer une mise à jour et d'apporter des modifications de façon à mettre à jour les régions métropolitaines de recensement selon la publication de 2002 de Statistique Canada, d'actualiser les codes de la Classification nationale des professions en fonction des codes de 2001, d'incorporer le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord et d'apporter des changements de nature administrative (p. ex., changer les dates et le nom du Ministère).	Le règlement a été publié dans la partie II de la *Gazette du Canada* (automne/hiver 2005) et approuvé par le Comité mixte permanent sur l'examen de la réglementation.	Le ministère fédéral de la Justice et la Division des affaires réglementaires du Bureau du Conseil privé sont en train de réviser le règlement avant la publication préalable dans la partie I de la *Gazette du Canada*.
NOUVEAU RÈGLEMENT EN VERTU DE LA *LOI SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET LES DOCUMENTS ÉLECTRONIQUES*	Permettre aux employeurs d'émettre des talons de chèques de paie à l'intention de leurs employés par voie électronique.	Nombre de plaintes formulées par des employés en ce qui a trait à leur accessibilité aux talons de chèques de paie par voie électronique. Aucune plainte reçue par le Programme du travail – Administration centrale (AC).	Le ministère fédéral de la Justice est en train d'élaborer une ébauche de règlement.
MODIFICATIONS APPORTÉES AU *RÈGLEMENT SUR LES NORMES CANADIENNES DE TRAVAIL*	Canadien Pacifique et Bell Canada auront une liste des établissements industriels tenant mieux compte de la structure de leur entreprise aux fins du congédiement d'employés.	Nombre de plaintes reçues de la part d'employés de Canadien Pacifique Limité et de Bell Canada qui ont été congédiés.	Ces modifications feront l'objet d'une publication préliminaire dès que le Comité du Conseil du Trésor les aura approuvées.
NOUVEAU RÈGLEMENT EN VERTU DU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL* EN CE QUI A TRAIT AUX HEURES DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS CONSIDÉRÉS COMME DES VENDEURS À COMMISSION ET QUI TRAVAILLENT DANS LES BANQUES DU CANADA			
Ce règlement vise à exonérer les vendeurs à commission qui travaillent dans le secteur des banques quant aux dispositions en matière d'heures de travail prévues dans la partie III du *Code canadien du travail*.	Les vendeurs à commission qui travaillent dans le secteur des banques pourront gérer leurs heures de travail et rencontrer leurs clients comme bon leur semble.	Nombre de plaintes reçues en ce qui a trait aux différends liés aux heures de travail. Aucune plainte reçue par le Programme du travail – AC	Le ministère fédéral de la Justice est en train de rédiger une ébauche de règlement.

TABLEAU 10A: SOMMAIRE DES PAIEMENTS DE TRANSFERT NON LÉGISLATIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ [a]

(en millions de dollars)	2003-2004 Dépenses réelles	2004-2005 Budget principal	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles
SUBVENTIONS					
Programmes d'emploi					
Subventions aux particuliers, aux organisations et aux sociétés en vue d'aider les particuliers à améliorer leur aptitude au travail et de promouvoir les possibilités d'emploi en favorisant la création d'entreprises à l'échelle locale	0,1	1,0	1,0	1,0	0,1
Programme temporaire de revenu dans les pêches	8,0	-	-	-	-
Subvention relative au Syndrome respiratoire aigu sévère	0,6	-	-	-	-
Subventions désignées pour l'Organisation de coopération et de développement économiques [b]	0,1	0,3	0,3	0,3	0,2
	8,8	1,3	1,3	1,3	0,3
Apprentissage					
Subventions à des organismes bénévoles, à des professionnels, à des universités, à des institutions d'enseignement postsecondaire ainsi qu'à des gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'alphabétisation	28,0	28,4	28,4	26,5	26,5
Travail					
Comité canadien conjoint de publicité relative à la prévention des incendies	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Prévention des incendies du Canada	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Appui aux activités qui contribuent aux objectifs du Programme de sécurité et de santé au travail	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Appui aux organismes responsables de l'élaboration des normes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Subventions à des institutions internationales du domaine du travail pour faire face aux répercussions de la mondialisation sur le travail [c]	-	-	-	1,0	0,8
Subventions à des organismes nationaux et internationaux pour de l'assistance technique et la coopération internationale dans le domaine du travail [c]	0,1	-	-	0,9	0,7
	0,1	0,1	0,1	2,0	1,5
Sans-abri					
Subventions accordées à des organismes sans but lucratif, des particuliers, des administrations municipales, des conseils de bande ou de tribu et autres organisations autochtones, des établissements de santé publique et d'enseignement, des régies régionales, des entreprises à but lucratif, des organismes et institus de recherche pour mener des recherches sur les sans-abri afin d'aider les collectivités à mieux comprendre et à répondre efficacement aux besoins des sans-abri	0,2	1,2	1,2	1,1	0,6
Politique, programme et soutien à la prestations des services					
Subvention au Conseil canadien sur l'apprentissage	85,0	-	-	-	-
Total des paiements de transfert non législatifs	**122,1**	**31,0**	**31,0**	**30,9**	**28,9**

Note: En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

a. Référez-vous aux Rapports sur le rendement de DRHC précédents pour l'information financière de 2002-2003. La comparaison historique des dépenses 2002-2003 pour RHDCC n'est pas disponible.

b. Les montants sous « Budget principal » et « Dépenses prévues » ont été présentés sous le secteur d'activité Compétences en milieu de travail dans le Budget principal des dépenses 2004-2005 et dans le Rapport sur les plans et priorités. Cependant, afin de simplifier la présentation, ces montants sont présentés sous les Programmes d'emploi puisque ces subventions ont été transférées de Compétences en milieu de travail aux Programmes d'emploi en 2004-2005.

c. Ces subventions ont été approuvées par le Conseil du Trésor dans le Budget supplémentaires des dépenses 2004-2005.

TABLEAU 10A: SOMMAIRE DES PAIEMENTS DE TRANSFERT NON LÉGISLATIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ [a]

(en millions de dollars)	2003-2004 Dépenses réelles	2004-2005 Budget principal	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles
CONTRIBUTIONS					
Programmes d'emploi					
Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien	486,4	498,6	526,1	499,8	470,2
Contributions à des organisations afin d'appuyer le développement des ressources humaines, la croissance économique, la création d'emplois et le maintien en poste dans les communautés minoritaires de langue officielle	-	-	8,0	7,4	7,0
	486,4	498,6	534,1	507,2	477,2
Compétences professionnelles					
Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien	14,0	17,9	22,9	17,7	15,4
Contributions à des organisations afin d'appuyer le développement des ressources humaines, la croissance économique, la création d'emplois et le maintien en poste dans les communautés minoritaires de langue officielle	-	-	7,7	5,5	1,4
	14,0	17,9	30,6	23,2	16,8
Apprentissage					
Contributions aux organismes, aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux établissements d'enseignement postsecondaires et aux particuliers afin d'encourager et d'appuyer les initiatives qui contribueront à l'élaboration d'un système d'apprentissage davantage axé sur les résultats et plus accessible, pertinent et responsable [b]	3,4	-	-	-	-
Contributions aux organismes, aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux établissements d'enseignement postsecondaire et aux particuliers afin d'encourager et d'appuyer des initiatives liées à l'élaboration, l'application, à l'utilisation et à la diffusion de nouvelles techniques d'acquisition du savoir et de formation (Bureau des technologies d'apprentissage)	1,8	-	-	-	-
Contributions à des organismes bénévoles, à des professionnels, à des universités, à des institutions post-secondaires ainsi qu'à des gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'alphabétisation	1,9	-	0,9	3,8	3,7
Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien	-	0,5	0,5	6,4	5,7
	7,1	0,5	1,4	10,2	9,4

(suite à la prochaine page)

(suite de la page précédente)

TABLEAU 10A: SOMMAIRE DES PAIEMENTS DE TRANSFERT NON LÉGISLATIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ [a]

(en millions de dollars)	2003-2004 Dépenses réelles	2004-0205 Budget principal	Dépenses prévues	Autorités	Dépense réelle
CONTRIBUTIONS					
Travail					
Programme de partenariat syndical-patronal	1,0	1,6	1,6	1,6	0,7
Commission du travail	0,8	2,2	2,2	-	-
Contributions à des entreprises et des organisations syndicales et sans but lucratif canadiennes pour favoriser le dialogue social et les activités de coopération au Canada liées aux initiatives internationales du Canada ayant trait au domaine du travail	-	-	-	0,3	-
	1,8	3,8	3,8	1,9	0,7
Sans-abri					
Sans-abri - Contributions aux provinces aux territoires, aux municipalités et autres organismes publics, de même qu'à des organisations, des groupes communautaires, des employeurs et des particuliers à l'appui d'activités visant à atténuer et à prévenir le problème des sans-abri au Canada	119,6	-	-	-	-
Contributions accordées à des organismes sans but lucratif, des particuliers, des administrations municipales, des conseils de bande ou de tribu et autres organisations autochtones, des établissements de santé pulique et d'enseignement, des régies régionales, des entreprises à but lucratif, des organismes et instituts de recherche pour appuyer les activités visant à atténuer et à prévenir le problème des sans-abri au Canda et pour mener des recherches sur les sans-abri afin d'aider les collectivités à mieux comprendre et à répondre efficacement aux besoins des sans-abri	10,1	167,9	167,9	188,0	95,8
	129,7	167,9	167,9	188,0	95,8
Politique, programmes et soutien à la prestation des services					
Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien	1,4	0,2	0,2	2,6	2,0
Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto[c]	-	-	115,7	35,0	15,6
	1,4	0,2	115,9	37,6	17,6
Total des paiements de transfert non législatifs	**640,4**	**688,9**	**853,7**	**768,1**	**617,5**

Note: En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

a. Référez-vous aux Rapports sur le rendement de DRHC précédents pour l'information financière de 2002-2003. La comparaison historique des dépenses 2002-2003 pour RHDCC n'est pas disponible.

b. Le montant total compris dans les niveaux de référence de 2003-2004 pour ces paiements de transfert non législatifs sera transféré du secteur d'activité Programmes d'emploi au secteur d'activité Apprentissage dans le cadre de la Mise à jour des niveaux de référence de 2005-2006 à 2007-2008. Ce montant a été présenté sous les Programmes d'emploi dans le Rapport ministériel sur le rendement de 2003-2004 de RHDCC.

c. L'initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto est présentée dans le Rapport sur le rendement ministériel de Citoyenneté et immigration Canada de 2004-2005.

TABLEAU 10B: SOMMAIRE DES PAIEMENTS DE TRANSFERT LÉGISLATIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ [a]

(en millions de dollars)	2003-2004 Dépenses réelles	2004-2005 Budget principal	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles
Assurance-emploi					
(L) Redressement du passif actuariel de l'assurance de la fonction publique	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1
Apprentissage					
(L) Paiements d'intérêts aux institutions de crédit en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	0.2	0.5	0.5	0.2	0.2
(L) Paiements relatifs aux obligations contractées sous forme de prêts garantis en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	(28.1)	18.9	18.9	(24.1)	(24.1)
(L) Paiements liés aux modalités de financement direct accordés en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	266.3	157.2	157.2	206.1	206.1
(L) Paiements d'intérêts et autres obligations aux institutions de crédit en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	105.2	75.4	75.4	86.0	86.0
(L) Subventions aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au profit des bénéficiaires nommés par ces REEE, selon les termes du règlement sur les subventions canadiennes pour l'épargne-études de la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines*	394.1	385.0	405.0	426.0	426.0
(L) Subventions canadiennes pour études aux étudiants à temps plein et à temps partiel admissibles aux termes de la Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants	66.8	79.8	79.8	64.5	64.5
(L) Paiements de prestations d'aide à l'adaptation, conformément aux modalités prescrites par le gouverneur en conseil, en vue d'aider les travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence des importations, de la restructuration d'une industrie et de graves perturbations économiques au niveau d'un secteur d'activité ou d'une région	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
(L) Paiements liés au Bon d'études canadien	-	-	85.0	-	-
	804.5	716.8	821.8	758.7	758.7
Travail					
(L) Paiements d'indemnités à des agents de l'État et à des marins marchands	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Total des paiements de transfert législatifs	**804.7**	**717.0**	**822.0**	**758.8**	**758.8**

a. Référez-vous aux Rapports sur le rendement de DRHC précédents pour l'information financière de 2002-2003. La comparaison historique des dépenses 2002-2003 pour RHDCC n'est pas disponible.

TABLEAU 10C: DÉTAILS SUR LES PAIEMENTS DE TRANSFERT

Ressources humaines et développement des compétences Canada gère un nombre important de programmes de paiements de transfert. Ces programmes soutiennent les gens, les communautés, les travailleurs, d'autres ordres de gouvernement et les organisations autochtones dans leurs efforts concertés pour améliorer le développement humain. RHDCC est assujetti à la politique révisée sur les paiements de transfert, laquelle a pris effet le 1er juin 2000. La politique exige que les ministères déposent un rapport sur ces programmes de paiements de transfert évalués à moins de 5 millions de dollars. Ce faisant, nous témoignons de la saine gestion de nos paiements de transfert, du contrôle que nous exerçons sur eux et des comptes que nous rendons à leur sujet.

Conformément à la politique sur les paiements de transfert, nous avons produit de la documentation qui décrit chacun des programmes financés à même le Trésor, notamment les objectifs et les résultats attendus ainsi que les jalons vers l'atteinte des ces objectifs. Le tableau ci-dessous dresse la liste des paiements de transfert et des fiches techniques qui représentent chacun des programmes évalués à plus de 5 millions de dollars.

Les dépenses réelles reflètent les coûts des programmes et excluent les ressources de fonctionnement nécessaires pour les exécuter.

Paiements de transfert par secteur d'activité
(Dépenses réelles 2004-2005 : 1 405,2 millions de dollars (M$))

PROGRAMMES CONNEXES (MODALITES)

SUBVENTIONS	Dépenses Réelles (M$)	Pour plus d'information, voir
PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI		
(L) Redressement du passif actuariel de la fonction publique	0,1	
PROGRAMMES D'EMPLOI		
Subventions aux particuliers, aux organisations et aux sociétés en vue d'aider les particuliers à améliorer leur aptitude au travail et de promouvoir les possibilités d'emploi en favorisant la création d'entreprises à l'échelle locale	0,1	**Fiche technique 1**
Subventions désignées pour l'Organisation de coopération et de développement économiques[a]	0,2	
APPRENTISSAGE		
Subventions à des organismes bénévoles, à des professionnels, à des universités, à des institutions d'enseignement postsecondaire ainsi qu'à des gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'alphabétisation		
- Programme national sur l'alphabétisation	26,5	**Fiche technique 2**
(L) Bon d'études canadien	0,0	**Fiche technique 3**
(L) Subventions aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REÉÉ) au profit des bénéficiaires nommés par ces REÉÉ, selon les termes du règlement sur les subventions canadiennes pour l'épargne-études de la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines*	426,0	**Fiche technique 4**
(L) Subventions canadiennes pour études aux étudiants à temps plein et à temps partiel admissibles aux termes du règlement de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	64,5	**Fiche technique 5**
(L) Paiements de prestations d'aide à l'adaptation, conformément aux modalités prescrites par le gouverneur en conseil, en vue d'aider les travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence des importations, de la restructuration d'une industrie, de graves perturbations économiques au niveau d'un secteur d'activité ou d'une région	0,0	

SUBVENTIONS	Dépenses Réelles (M$)	Pour plus d'information, voir
TRAVAIL		
Comité canadien conjoint de publicité relative à la prévention des incendies (7 000$)	0,0	
Prévention des incendies du Canada (19 000$)	0,0	
Appui aux activités qui contribuent aux objectifs du Programme de sécurité et de santé au travail (15 000$)	0,0	
Appui aux organismes responsables de l'élaboration des normes (12 000$)	0,0	
Subventions à des organismes nationaux et internationaux pour de l'assistance technique et la coopération internationale dans le domaine du travail	0,7	
Subventions à des institutions internationales du domaine du travail pour faire face aux répercussions de la mondialisation sur le travail	0,8	
(L) Paiements d'indemnités à des agents de l'État et à des marins marchands (3 065$)	0,0	
SANS-ABRI		
Subventions accordées à des organismes sans but lucratif, des particuliers, des administrations municipales, des conseils de bande ou de tribu et autres organisations autochtones, des établissements de santé publique et d'enseignement, des Régies régionales, des entreprises à but lucratif, des organismes et instituts de recherche pour mener des recherches sur les sans-abri afin d'aider les collectivités à mieux comprendre et à répondre efficacement aux besoins des sans-abri	0,6	**Fiche technique 6**

CONTRIBUTIONS	Dépenses réelles	Pour plus d'information, voir
PROGRAMMES D'EMPLOI		
Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien	470,2	
- Stratégie d'emploi Jeunesse (187,6 millions $)		**Fiche technique 1**
- Ententes de développement des ressources humaines autochtones (257,3 millions $)		**Fiche technique 7**
- Projets pilotes sur les travailleurs âgés (5,0 millions $)		**Fiche technique 8**
- PAACE et Voisey's Bay (18,2 million $)		**Fiche technique 9**
Contributions à des organisations afin d'appuyer le développement des ressources humaines, la croissance économique, la création d'emplois et le maintien en poste dans les communautés minoritaires de langue officielle		
- Fonds pour le soutien des communautés minoritaires de langue officielle	7,0	**Fiche technique 10**
COMPETENCES EN MILIEU DE TRAVAIL		
Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien		
- Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers	1,4	**Fiche technique 11**

CONTRIBUTIONS	Dépenses réelles	Pour plus d'information, voir
Contributions aux conseils sectoriels, conseils intersectoriels, consortiums nationaux, gouvernements provinciaux/territoriaux, administrations municipales, organismes sans but lucratif, associations professionnelles, groupes de l'industrie, syndicats, organismes de réglementation, établissements de santé publics, commissions scolaires, universités, collèges, cégeps et associations ad hoc, afin de soutenir le développement et l'amélioration des processus et outils d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence étrangers - Programme des conseils sectoriels	15,4	**Fiche technique 12**
APPRENTISSAGE Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien	5,7	
Contributions à des organismes bénévoles, à des professionnels, à des universités, à des institutions postsecondaires ainsi qu'à des gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'alphabétisation - Plan d'action pour les langues officielles	3,7	**Fiche technique 2**
(L) Paiements liés aux modalités de financement direct accordé en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	206,1	**Fiche technique 13**
(L) Paiements d'intérêts aux institutions de crédit en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	0,2	
(L) Paiements relatifs aux obligations contractées sous forme de prêts garantis en vertu de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	(24,1)	**Fiche technique 14**
(L) Paiements d'intérêts et autres obligations aux institutions de crédit en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière*	86,0	**Fiche technique 15**
TRAVAIL Programme de partenariat syndical-patronal	0,7	
Contributions à des entreprises et des organisations syndicales et sans but lucratif canadiennes pour favoriser le dialogue social et les activités de coopération au Canada liées aux initiatives internationales du Canada ayant trait au domaine du travail	0,0	
SANS-ABRI Contributions accordées à des organismes sans but lucratif, des particuliers, des administrations municipales, des conseils de bande ou de tribu et autres organisations conseils de bande ou de tribu et autres organisations autochtones, des établissements de santé publique et d'enseignement, des régies régionales, des entreprises à but lucratif, des organismes et instituts de recherche pour appuyer les activités visant à atténuer et à prévenir le problème des sans-abri au Canada et pour mener des recherches sur les sans-abri afin d'aider les collectivités à mieux comprendre et à répondre efficacement aux besoins des sans-abri - Initiative nationale pour les sans-abri	95,8	**Fiche technique 6**
POLITIQUE, PROGRAMMES ET SOUTIEN A LA PRESTATION DES SERVICES Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché	2,0	

CONTRIBUTIONS	Dépenses réelles	Pour plus d'information, voir
du travail canadien		
Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto[b]	15,6	

(L) Paiements de transfert législatifs

a. Le montant total inclut dans les niveaux de référence de 2004-2005 pour ces paiements de transfert non législatifs a été transféré du secteur d'activité Compétences en milieu de travail au secteur d'activité Programmes d'emploi. Ce montant a été présenté sous le secteur d'activité Programmes d'emploi dans le *Rapport sur le rendement ministériel 2003-2004*.

b. L'initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto sera présentée dans le *Rapport sur le rendement ministériel de Citoyenneté et immigration Canada 2004 2005*.

FICHE TECHNIQUE N° 1

Stratégie emploi jeunesse*

Date de mise en œuvre : 1997 **Date de clôture** : En cours **Financement ministériel total** : En cours

Description du programme de paiement de transfert :
Les paiements de transfert effectués en vertu de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) prennent principalement la forme de contributions de la part de ministères participants au titre de subventions salariales pour les jeunes participants ou pour l'élaboration et la prestation de services destinés aux jeunes. Ces services de soutien comprennent des services d'évaluation et de gestion des dossiers, ainsi que des outils d'employabilité visant à aider les participants à acquérir les compétences dont ils ont besoin. Les paiements de transfert contribuent directement à l'atteinte des objectifs du programme en encourageant les organisations à offrir des possibilités d'amélioration des compétences aux jeunes, en adoptant une approche d'aide ou en offrant à tous les jeunes des outils et des renseignements liés à l'emploi et à la carrière.

Objectif(s) et résultats prévus :
La SEJ continuera d'être réalisée en partenariat avec le secteur privé et des organisations non gouvernementales (ONG), grâce aux efforts collectifs de 13 ministères, organismes et sociétés du gouvernement du Canada et RHDCC joue le rôle principal. La SEJ continuera de donner lieu à la création d'initiatives d'emploi et de service pour les jeunes grâce à l'établissement de partenariats avec des entreprises, des syndicats, des industries, des organismes sans but lucratif et des organismes du secteur bénévole, des collectivités autochtones et des collectivités rurales éloignées, ainsi que d'autres paliers de gouvernement.

Les engagements communs en ce qui a trait aux principaux résultats pour toutes les initiatives financées dans le cadre de la SEJ pour la période allant de 2003 à 2008 sont les suivants :

- les participants pourront acquérir ou améliorer leurs compétences en matière d'employabilité grâce à leur expérience de travail ou grâce à des interventions adaptées sur mesure;
- une partie des jeunes retourneront aux études pour parfaire leurs études ou leurs compétences, se trouveront un emploi ou deviendront des travailleurs autonomes.

Résultats obtenus et progrès réalisés : En 2004-2005, les programmes réalisés par RHDCC dans le cadre de la SEJ ont permis de venir en aide à 63 500 jeunes, dont 4 777 qui se sont trouvés un emploi ou qui sont devenus des travailleurs autonomes et environ 50 000 qui sont retournés aux études.

DÉTAILS FINANCIERS (en millions de $)

	2003-2004	2004-2005			
	Dépenses réelles	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles	Écart
Subventions	0,1	1,0	1,0	0,1	0,9
Contributions	202,4	243,7	203,0	187,6	56,1
Autres paiements de transfert	-	-	-	-	-
Total – Programme de paiement de transfert	202,5	244,7	204,0	187,7	57,0

Commentaires sur les écarts : Les fonds inutilisés pour 2004-2005 sont attribuables à un certain nombre de facteurs, notamment les retards en ce qui a trait à l'approbation des projets, le niveau de délégation de pouvoirs et la création de comités d'examen internes. Des mesures ont été prises pour accroître la délégation de pouvoirs et pour simplifier le processus applicable aux comités d'examen internes de façon à maximiser les dépenses budgétaires.

Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation : Une évaluation formative a été réalisée en 2004-2005. Le rapport final est en voie de rédaction et il devrait être déposé en 2005.

* Voir le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de RHDCC pour connaître les données financières de 2002-2003. Il est impossible d'effectuer une comparaison historique avec les données réelles de 2002-2003 de RHDCC.

Décaissements mensuels

FICHE TECHNIQUE N° 2

Programme national d'alphabétisation*

Date de mise en œuvre : 1986 **Date de clôture :** 31 mars 2006 **Financement ministériel total :** 29,3 millions $

Description du programme de paiement de transfert :
Avec l'aide de nos partenaires, nous appuyons des activités permettant d'améliorer l'alphabétisation au Canada.

Objectif(s) et résultats prévus :
Accroître les possibilités d'alphabétisation et de participation, de façon à ce que les gens améliorent leur niveau d'alphabétisation.

Prendre des mesures pour faire en sorte que la vie sociale, économique et politique soit plus accessible aux personnes ayant un niveau d'alphabétisation peu élevé.

Résultats obtenus et progrès réalisés :
RHDCC a appuyé au total 233 nouveaux projets visant à aider des organisations à appuyer des initiatives pour accroître le niveau d'alphabétisation des Canadiens, y compris 13 projets appuyant l'accès à des mesures d'alphabétisation par les familles dans les communautés minoritaires de langue officielle, ainsi que la formation de 177 intervenants dans le domaine de l'alphabétisation.

RHDCC a également collaboré avec des syndicats et des entreprises privées pour réaliser 22 projets à l'intention d'organisations, à l'appui d'initiatives d'alphabétisation en milieu de travail.

DÉTAILS FINANCIERS (en millions de $)

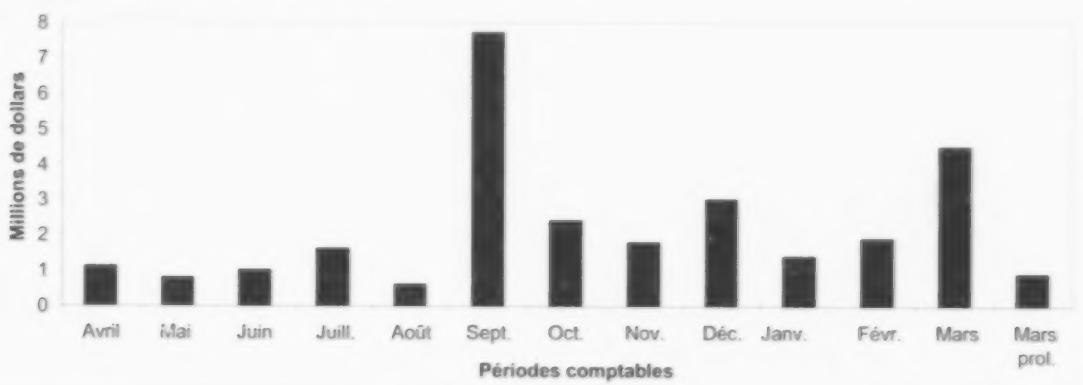
	2003-2004	2004-2005			
	Dépenses réelles	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles	Écart
Subventions	28,0	28,4	26,5	26,5	1,9
Contributions	1,9	0,9	3,8	3,7	(2,8)
Autres paiements de transfert					
Total – Programme de paiement de transfert	29,9	29,3	30,3	30,2	(0,9)

Commentaires sur les écarts : s.o.

Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation :
http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_reportf.report_index?p_site=EDD&O=3

* Voir le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de RHDCC pour connaître les données financières de 2002-2003. Il est impossible d'effectuer une comparaison historique avec les données réelles de 2002-2003 de RHDCC.

Décaissements mensuels



FICHE TECHNIQUE N° 3

Bon d'études canadien*

Date de mise en œuvre : 2004	**Date de clôture** : En cours	**Financement ministériel total** : Sans objet

Description du programme de paiement de transfert :
Le Bon d'études canadien vise à encourager les familles à faible revenu admissibles à économiser en vue des études postsecondaires de leurs enfants grâce à des régimes enregistrés d'épargne-études.

Objectif(s) et résultats prévus :
Notre programme vise principalement à accroître le taux de participation des Canadiens à faible revenu aux études postsecondaires en les encourageant à économiser. En augmentant la capacité financière des Canadiens pour poursuivre des études postsecondaires, le Bon d'études canadien contribue à accroître les compétences et connaissances des Canadiens pour les aider à participer plus activement au milieu du travail et à la société en général.

Résultats obtenus et progrès réalisés :
Le Bon d'études canadien est une nouvelle initiative annoncée dans le budget de 2004 et qui prévoit jusqu'à concurrence de 2 000 $ d'économies sur une période de 16 ans pour les enfants de familles à faible revenu admissibles à la prestation supplémentaire nationale pour enfants.

En 2004-2005, le Ministère a collaboré avec des partenaires en vue d'apporter les modifications requises à la conception du programme et à la réglementation pour adopter le nouveau Bon d'études canadien. La *Loi canadienne sur l'épargne-études* a reçu la sanction royale le 15 décembre 2004.

DÉTAILS FINANCIERS (en millions de $)

	2003-2004	**2004-2005**			
	Dépenses réelles	**Dépenses prévues**	**Autorités**	**Dépenses réelles**	**Écart**
Subventions – législatives	-	85,0	-	-	85,0
Contributions					
Autres paiements de transfert					
Total – Programme de paiement de transfert	-	85,0	-	-	85,0

Commentaires sur les écarts : Les paiements en vertu du Bon d'études canadien sont versés depuis juillet 2005.

Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation : Aucun

* Voir le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de RHDCC pour connaître les données financières de 2002-2003. Il est impossible d'effectuer une comparaison historique avec les données réelles de 2002-2003 de RHDCC.

FICHE TECHNIQUE N° 4

Subventions canadiennes pour l'épargne-études*

Date de mise en œuvre : 1998	**Date de clôture** : En cours	**Financement ministériel total** : Sans objet

Description du programme de paiement de transfert :
La Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCÉÉ) vise à encourager les Canadiens à économiser pour les études postsecondaires de leurs enfants en achetant des régimes enregistrés d'épargne-études.

Objectif(s) et résultats prévus :
Notre programme vise principalement à accroître le taux d'accessibilité de tous les Canadiens aux études postsecondaires en les encourageant à économiser. En augmentant la capacité financière de poursuivre des études au niveau postsecondaire, la Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCÉÉ) aide les Canadiens à parfaire leurs connaissances et leurs compétences, de façon à participer pleinement au milieu du travail et à la société en général.

Résultats obtenus et progrès réalisés :
D'après les estimations du Ministère, environ 126 000 Canadiens ont pu effectuer des études postsecondaires grâce à la SCÉÉ durant l'année.

Le 31 mars 2005, environ 30 % des Canadiens de moins de 18 ans étaient bénéficiaires d'un régime enregistré d'épargne-études (REÉÉ) et recevaient la SCÉÉ, comparativement à 4,1 % en 1998.

Depuis la création de la SCÉÉ, en 1998, 2,4 milliards de dollars (426 millions de dollars en 2004-2005) ont été versés sous forme de subventions à plus de deux millions de bénéficiaires de REÉÉ, ce qui correspond à plus de 15 milliards de dollars (2 milliards de dollars en 2004-2005) d'économies personnelles pour les études postsecondaires des enfants canadiens.

En 2004-2005, le Ministère a collaboré avec des partenaires pour apporter les modifications requises à la législation et à la conception du programme en vue de l'adoption des mesures annoncées dans le budget de 2004 en ce qui a trait au Bon d'études canadien et à l'amélioration apportée à la Subvention canadienne pour l'épargne-études. C'est le cas, notamment, de l'augmentation du taux d'équivalence pour les familles à faible et à moyen revenu. La *Loi canadienne sur l'épargne-études* a reçu la sanction royale le 15 décembre 2004.

Le Ministère commencera à gérer le Alberta Centennial Education Savings Plan pour le compte de la province de l'Alberta en 2005, selon le principe de recouvrement des coûts.

DÉTAILS FINANCIERS (en millions de $)

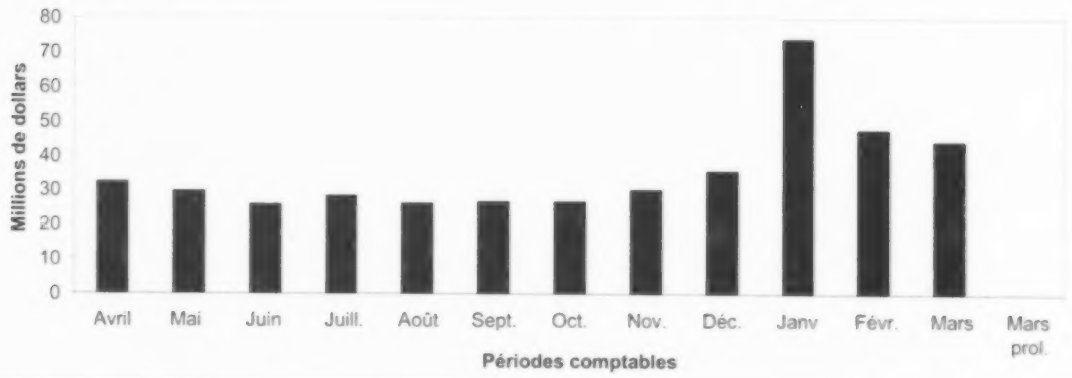
	2003-2004	**2004-2005**			
	Dépenses réelles	**Dépenses prévues**	**Autorités**	**Dépenses réelles**	**Écart**
Subventions – législatives	394,1	405,0	426,0	426,0	(21,0)
Contributions					
Autres paiements de transfert					
Total – Programme de paiement de transfert	394,1	405,0	426,0	426,0	(21,0)

Commentaires sur les écarts : Les annonces du budget 2004, à savoir le SCÉÉ amélioré et le Bon d'étude du Canada, ont augmenté le niveau de conscience au sujet du programme, ce qui a eu pour résultat une demande plus forte que prévue pour SCÉÉ.

Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation :
L'évaluation formative réalisée en 2002 a permis de constater des écarts importants en ce qui a trait à la connaissance du programme et à la participation selon le revenu. Les nouvelles mesures incitatives annoncées dans le budget de 2004, soit le Bon d'études canadien et les améliorations apportées à la SCÉÉ, sont en voie d'adoption pour remédier à la situation. Lien avec l'évaluation formative du programme SCE : http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_reportf.report_index?p_site=EDD&O=3

* Voir le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de RHDCC pour connaître les données financières de 2002-2003. Il est impossible d'effectuer une comparaison historique avec les données réelles de 2002-2003 de RHDCC.

Décaissements mensuels



FICHE TECHNIQUE N° 5

Subventions canadiennes pour études*

Date de mise en œuvre : 1995 **Date de clôture :** En cours **Financement ministériel total :** Sans objet

Description du programme de paiement de transfert :
Le Programme canadien de subvention pour études prévoit du financement non remboursable versé à des étudiants ayant une incapacité permanente, des étudiants ayant des personnes à charge, des étudiants à temps partiel dans le besoin et des femmes en train de faire leur doctorat.

Depuis le 1er août 2005, deux nouvelles subventions d'Accès Canada sont offertes aux étudiants admissibles. Les étudiants de première année issus de familles à faible revenu ont droit à une subvention d'Accès Canada à titre d'étudiants provenant de familles à faible revenu et cette subvention vise 50 % des frais de scolarité de la première année, jusqu'à concurrence de 3 000 $. La subvention d'Accès Canada prévue dans le cas des étudiants souffrant d'une incapacité permanente prévoit une subvention pouvant atteindre 2 000 $ avant l'obtention d'un prêt.

Objectif(s) et résultats prévus :
Les subventions canadiennes pour études et les subventions d'Accès Canada visent à aider les particuliers à surmonter des obstacles précis pour réaliser des études postsecondaires. Les étudiants souffrant d'une incapacité permanente, les étudiants à temps partiel dans le besoin, les femmes qui font leur doctorat, les étudiants ayant des personnes à charge et les étudiants de familles à faible revenu peuvent avoir droit à une aide financière non remboursable en plus des prêts aux étudiants.

Résultats obtenus et progrès réalisés :
Le Ministère a apporté les modifications réglementaires nécessaires pour adopter la mesure annoncée dans le budget de 2004 en ce qui a trait à la création de deux nouvelles subventions d'Accès Canada pour aider les étudiants de première année issus de familles à faible revenu à faire des études postsecondaires et pour venir en aide aux étudiants souffrant d'une incapacité permanente.

DÉTAILS FINANCIERS (en millions de $)

	2003-2004	2004-2005			
	Dépenses réelles	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles	Écart
Subventions – législatives	66,8	79,8	64,5	64,5	15,3
Contributions					
Autres paiements de transfert					
Total – Programme de paiement de transfert	66,8	79,8	64,5	64,5	15,3

Commentaires sur les écarts : L'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles est attribuable au fait que certaines provinces n'ont pas exigé leur deuxième versement de subventions canadiennes pour études ou au fait qu'elles ont demandé un paiement partiel seulement.

Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation :
http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_reportf.report_index?p_site=EDD&O=3

* Voir le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de RHDCC pour connaître les données financières de 2002-2003. Il est impossible d'effectuer une comparaison historique avec les données réelles de 2002-2003 de RHDCC.

Décaissements mensuels

FICHE TECHNIQUE N° 6

Initiative nationale pour les sans-abri*

Date de mise en œuvre : 1999	**Date de clôture :** 2006	**Financement ministériel total :** 676 millions $

Description du programme de paiement de transfert :
L'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA) est une initiative communautaire qui vient en aide à 61 collectivités canadiennes désignées et à certaines collectivités rurales. L'élargissement de la portée de l'INSA aidera les collectivités à tabler sur leurs réussites et à mettre l'accent sur des interventions visant à contribuer à prévenir l'itinérance et à y mettre un terme.

Les collectivités sont incitées à collaborer avec les provinces, les territoires et les municipalités, ainsi que des entreprises privées et des organismes sans but lucratif, afin de répondre aux besoins des sans-abri et de prendre des mesures en vue de réduire et de prévenir l'itinérance.

Grâce à l'INSA, le gouvernement du Canada offrira du financement sur trois exercices financiers, soit de 2003-2004 à 2005-2006, en vue de réduire les cas d'itinérance. L'INSA comporte les éléments suivants : Initiative de partenariats en action communautaire, Autochtones sans abri en milieu urbain, Fonds régional d'aide aux sans-abri, Programme national de recherche, Système d'information sur les personnes et les familles sans abri et Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri.

L'INSA est un programme de contribution et de subvention par catégorie – Initiative de partenariat en action communautaire (contribution par catégorie), Autochtones sans abri en milieu urbain (contribution par catégorie), Fonds régional d'aide aux sans-abri (contribution par catégorie), Programme national de recherche (contribution et subvention par catégorie). L'Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri et le Système d'information sur les personnes et les familles sans abri sont considérés comme des systèmes d'information dans le contexte plus large de l'initiative du gouvernement du Canada.

Objectif(s) et résultats prévus :
Objectifs de l'initiative élargie :
Adopter une série exhaustive de mesures d'aide destinées aux sans-abri du Canada pour les aider à s'en sortir et pour éviter que les personnes à risque ne deviennent des sans-abri, en offrant aux collectivités les outils dont elles ont besoin pour élaborer une série de mesures d'intervention afin de stabiliser les conditions de logement des personnes et familles sans abri, en encourageant l'autonomie personnelle lorsque possible et en évitant que ces personnes ne deviennent des sans-abri. Assurer la capacité viable des collectivités de faire face au problème de l'itinérance en améliorant le leadership dans les collectivités et en amenant le public, les organismes sans but lucratif et les entreprises privées à s'intéresser au problème de l'itinérance.

Résultats prévus en ce qui a trait à l'initiative élargie :
Amélioration des services et de l'aide permettant de répondre aux besoins des personnes et des familles sans abri, ainsi que des personnes à risque.
Amélioration des connaissances et de la compréhension de l'itinérance.
Engagement accru de la part des partenaires pour faire face au problème de l'itinérance.

Résultats obtenus et progrès réalisés :
Renforcement de la capacité des collectivités de combler les lacunes en ce qui a trait au continuum de mesures d'aide à l'échelle locale.
Promotion de la collaboration entre les collectivités, les divers paliers de gouvernement, le secteur privé, les syndicats et les organisations non gouvernementales pour faire face au problème de l'itinérance.
Connaissance et compréhension accrues des enjeux de l'itinérance et des tendances afin de trouver des solutions efficaces.

DÉTAILS FINANCIERS (en millions de $)

	2003-2004	2004-2005			
	Dépenses réelles	**Dépenses prévues**	**Autorités**	**Dépenses réelles**	**Écart**
Subventions	0,2	1,2	1,2	0,6	0,6
Contributions	129,7	167,9	188,0	95,8	72,1
Autres paiements de transfert					
Total – Programme de paiement de transfert	129,9	169,1	189,2	96,4	72,7

FICHE TECHNIQUE N° 6

Initiative nationale pour les sans-abri*

Commentaires sur les écarts :

Voici les raisons principales des écarts :

- Au cours de 2003-2004, la plupart des collectivités étaient passablement occupées à terminer les activités de l'initiative originale, ce qui a entraîné un retard dans le début de la prolongation de l'initiative pour 2004-2005.
- Certains des grands projets d'immobilisations dans les plus grandes collectivités ont été retardés en raison de protestation de voisins (« pas dans ma cour»), des règlements de zonage et des mécanismes législatifs.
- Les subventions et contributions inutilisées seront rétablies pour 2005-2006.

Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation :

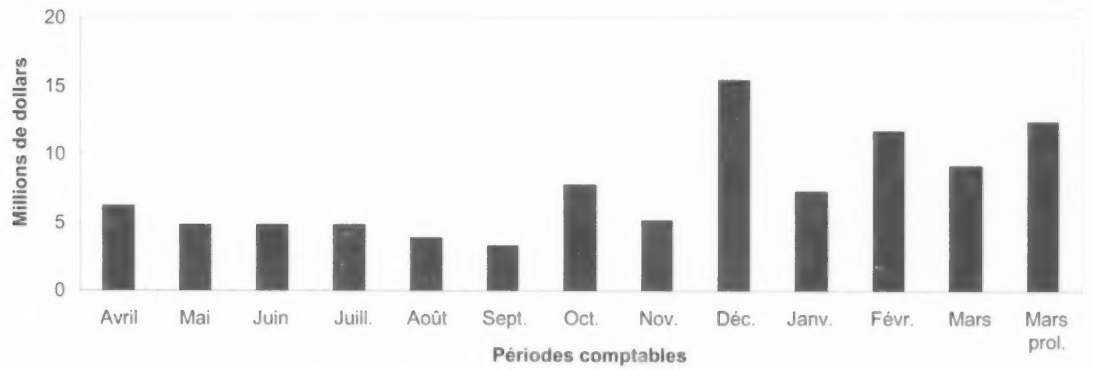
L'évaluation de l'initiative initiale (1999-2003) a permis de constater que des progrès importants avaient été réalisés dans la plupart des domaines. La majorité des collectivités ont tiré profit de l'INSA pour ce qui est du renforcement de leurs capacités et de l'adoption d'une approche planifiée pour faire face au problème de l'itinérance. Chaque collectivité examinée compte plus d'installations et de services pour aider les sans-abri et a adopté des structures nouvelles ou améliorées pour appuyer le développement de ses capacités.

Huit améliorations sont nécessaires, soit : définir clairement les rôles et responsabilités de la haute direction au sein des ministères fédéraux et des régions, accroître la collaboration entre les trois paliers de gouvernement, accroître l'importance accordée aux logements de transition, établir la capacité communautaire des collectivités autochtones, prévoir un délai accru pour permettre aux collectivités d'accomplir leur travail, maintenir le soutien des initiatives de développement communautaire, établir des normes et lignes directrices plus claires pour améliorer la qualité des plans communautaires et poursuivre les efforts en vue des recherches sur l'itinérance.

http://edd.prv/pls/edd/v_reportf.a?p_site=EDD&sub=SPAH203_03

* Voir le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de RHDCC pour connaître les données financières de 2002-2003. Il est impossible d'effectuer une comparaison historique avec les données réelles de 2002-2003 de RHDCC.

Décaissements mensuels



FICHE TECHNIQUE N° 7

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)*

Date de mise en œuvre : 1999	**Date de clôture :** En cours	**Financement ministériel total :** En cours

Description du programme de paiement de transfert :
Les paiements de transfert effectués en vertu de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) prennent principalement la forme de contributions versées à des organisations autochtones. La SDRHA vient en aide aux organisations autochtones pour la conception et la mise en œuvre :

- de programmes de développement du marché du travail visant à aider les Autochtones, y compris les Autochtones handicapés, à se préparer à obtenir un emploi durable;
- de programmes spéciaux visant à aider les jeunes Autochtones à faire la transition de l'école au travail ou à retourner aux études;
- de programmes de garde d'enfants.

Objectif(s) et résultats prévus :
Aider les organisations autochtones à concevoir et à mettre en œuvre des programmes sur le marché du travail, les jeunes et la garde d'enfants de façon à répondre aux besoins locaux et régionaux des Autochtones. Ces programmes :

- aident les particuliers autochtones à se préparer à obtenir et à garder un emploi, ce qui entraîne des économies sur le plan des programmes de soutien du revenu;
- aident les jeunes Autochtones (généralement âgés de 15 à 30 ans) à se préparer à obtenir et à garder un emploi et à effectuer la transition vers le marché du travail, ce qui entraîne un taux d'emploi accru;
- augmentent la prestation de services de garde d'enfants de qualité dans les collectivités des Premières Nations et les collectivités inuites et, par ricochet, la disponibilité de services distincts et variés offerts dans ces collectivités, à un niveau comparable à celui de la population en général.

Résultats obtenus et progrès réalisés :
La Stratégie a permis de venir en aide à environ 51 500 clients autochtones, dont 15 000 qui se sont trouvés un emploi ou qui sont devenus des travailleurs autonomes et environ 5 675 qui sont retournés aux études. Quelque 14 904 places en garderie continueront d'être appuyées et occupées.

DÉTAILS FINANCIERS (en millions de $)

	2003-2004	2004-2005			
	Dépenses réelles	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles	Écart
Subventions					
Contributions	260,0	243,2	258,7	257,3	(14,1)
Autres paiements de transfert					
Total – Programme de paiement de transfert	260,0	243,2	258,7	257,3	(14,1)

Commentaires sur les écarts :
Les écarts entre les dépenses réelles et les dépenses prévues sont attribuables à une augmentation du budget de la SDRHA financée par le Ministère.

Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation :
L'examen de la SDRHA a été effectué par la Direction de l'évaluation des programmes de RHDCC et approuvé par le Comité de vérification et d'évaluation en décembre 2004. Le rapport devrait être publié et diffusé en septembre 2005.

L'examen a mis en relief les répercussions positives des SDRHA, soit :

- un soutien ferme et cohérent pour ce qui est du modèle de la SDRHA quant au programme et à la prestation de services par les utilisateurs des SDRHA (principalement en ce qui a trait à la prise de décisions et à la prestation de services à l'échelle communautaire);
- un niveau de perfectionnement accru pour ce qui est de la planification stratégique et opérationnelle;
- l'établissement accru de partenariats (publics et privés) pour coordonner les programmes entre les organismes publics et pour tirer profit des ressources d'organismes privés et publics;
- une contribution positive de l'approche axée sur l'établissement de partenariats pour la conception et la mise en œuvre de programmes et pour le développement des capacités;
- les résultats de l'enquête exploratoire laissent entendre que la SDRHA a eu des répercussions positives pour ce qui est d'améliorer l'employabilité des clients et qu'elle a contribué à la qualité de vie des particuliers et de leur collectivité.

FICHE TECHNIQUE N° 7

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)*

L'examen a également permis de soulever les questions suivantes qui nécessitent un suivi :

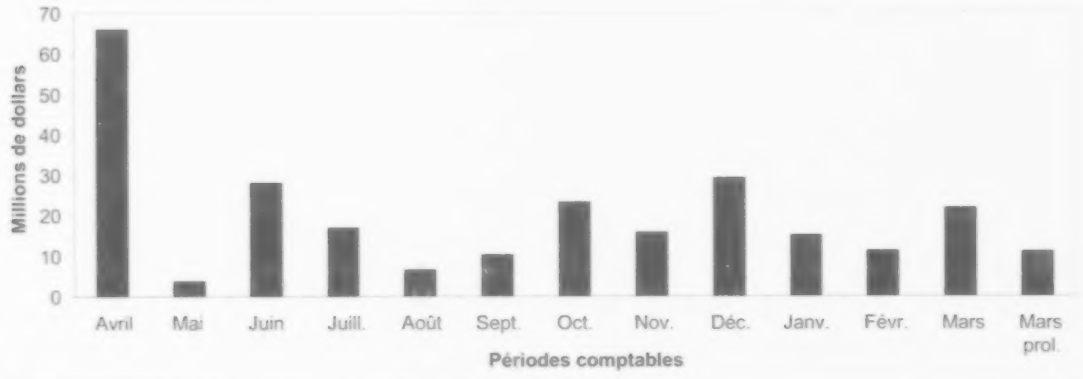
- la nécessité d'améliorer la qualité et la fiabilité des données de suivi administratives, y compris les définitions d'intervention de programme et les résultats de programme et le lien entre les interventions et les résultats;
- la nécessité de mesurer de façon précise et exhaustive les prestations d'assurance-emploi et d'assistance sociale impayées;
- la nécessité d'améliorer l'évaluation des résultats de façon à inclure d'autres indicateurs (p. ex., l'acquisition de compétences de base, le diplôme d'équivalence d'études secondaires);
- la nécessité d'assurer la cohérence pour ce qui est de la souplesse opérationnelle en ce qui a trait à des questions comme l'admissibilité des clients et les dépenses admissibles;
- la nécessité d'adopter des mesures protectrices claires dans tous les cas pour éviter le chevauchement et le double emploi;
- la nécessité d'examiner de près le financement pour le renforcement des capacités.

La réponse de la direction inclut des mesures pour améliorer la clarté et la cohérence quant à la compréhension et à l'application des activités opérationnelles liées à la SDRHA par rapport à la conception et la mise en œuvre de programmes et à la reddition de comptes axée sur les résultats.

* Voir le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de RHDCC pour connaître les données financières de 2002-2003. Il est impossible d'effectuer une comparaison historique avec les données réelles de 2002-2003 de RHDCC.

Les dépenses réelles pour la SDRHA comprennent une contribution à la National Aboriginal Achievement Foundation au montant de 340 000 $ pour le compte de Patrimoine canadien.

Décaissements mensuels



FICHE TECHNIQUE N° 8

Projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés*

Date de mise en œuvre : Juin 1999	**Date de clôture :** Mai 2006	**Financement ministériel total :** 55 millions de dollars

Description du programme de paiement de transfert :
L'Initiative des projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés constitue l'occasion de mettre à l'essai des approches innovatrices pour aider les travailleurs âgés à se trouver un emploi ou à garder leur emploi. Les projets en question sont conçus, élaborés et évalués par les provinces et territoires en collaboration avec le gouvernement du Canada. Les participants sont des travailleurs généralement âgés de 55 à 64 ans qui sont sans emploi ou qui risquent de perdre leur emploi.

Objectif(s) et résultats prévus :
Les projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés visent à mettre à l'essai des approches en matière d'employabilité pour les travailleurs âgés en finançant des projets pilotes conçus de façon à permettre la réinsertion de travailleurs âgés sur le marché du travail ou à permettre à ces derniers de garder leur emploi s'ils sont menacés de le perdre. Cet objectif appuie les priorités de RHDCC en matière d'investissement dans le capital humain, qui visent à aider la clientèle ayant des besoins et des problèmes précis à établir des partenariats supplémentaires pour améliorer et intégrer les programmes et à mettre l'accent sur la prévention.

Les principaux résultats du programme mettront l'accent sur l'amélioration de l'employabilité, sur l'emploi à long terme des travailleurs âgés et sur l'utilité du programme pour les aider à accroître leur employabilité de façon à obtenir et à garder un emploi.

Résultats obtenus et progrès réalisés :
Au total, 12 projets auxquels ont participé au moins 1 000 personnes étaient prévus pour 2004-2005. Vingt-six d'entre eux ont été approuvés et ils s'adressent à 1 734 participants.

DÉTAILS FINANCIERS (en millions de $)

	2003-2004	2004-2005			
	Dépenses réelles	**Dépenses prévues**	**Autorités**	**Dépenses réelles**	**Écart**
Subventions					
Contributions	11,9	5,0	5,0	5,0	0,0
Autres paiements de transfert					
Total – Programme de paiement de transfert	11,9	5,0	5,0	5,0	0,0

Commentaires sur les écarts :
Les résultats ont dépassé les attentes, principalement parce que le Québec a financé 17 projets.

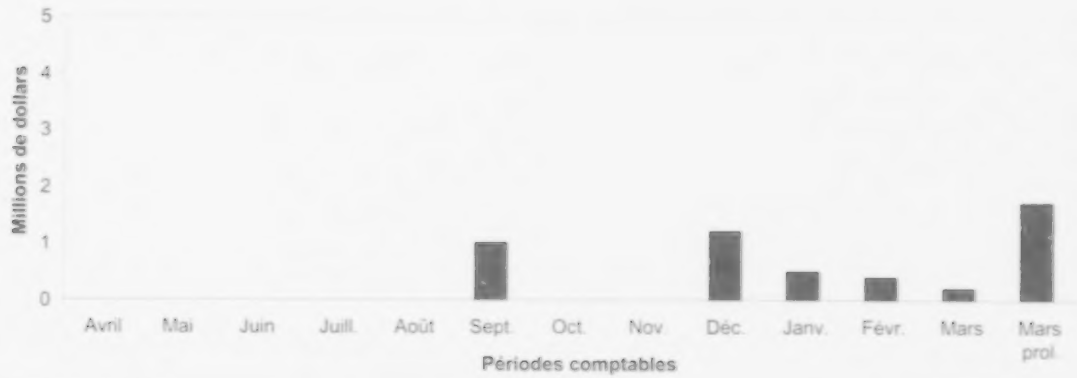
Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation :
D'après les constatations préliminaires des évaluations effectuées jusqu'à maintenant :

- les participants s'intéressent aux programmes qui combinent le placement et la formation;
- les participants et les employeurs s'intéressent peu aux programmes de maintien d'emploi et de sensibilisation;
- il est important de définir les besoins et d'adapter les programmes en conséquence;
- les partenariats établis à l'échelle communautaire permettent d'accroître l'efficacité des projets et la satisfaction des participants;
- la durée des projets devrait permettre l'adoption d'une approche exhaustive;
- il est important de procéder à la commercialisation et à la promotion stratégique des projets auprès des promoteurs et des participants parce que le taux de participation des projets à l'intention des travailleurs âgés est parfois peu élevé;
- une formation formelle et informelle est utile pour aider les travailleurs âgés à se trouver un emploi rémunéré.

Les projets à l'intention des travailleurs âgés qui ont pris fin le 31 mars 2004 doivent être évalués. La plupart des évaluations ont été effectuées et l'analyse des constatations débutera sous peu. Un rapport sommaire global indiquant les principales leçons tirées sera rédigé à l'automne et sera utilisé pour adapter des politiques et programmes à l'intention des travailleurs âgés à l'échelle fédérale, provinciale et territoriale.

* Voir le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de RHDCC pour connaître les données financières de 2002-2003. Il est impossible d'effectuer une comparaison historique avec les données réelles de 2002-2003 de RHDCC.

Décaissements mensuels



FICHE TECHNIQUE N° 9

Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) et projet de Voisey's Bay*

Date de mise en œuvre :PCEA 2003 Joint Voisey's Bay Employment and Training Authority (JETA) 2003	**Date de clôture :** PCEA 2008 JETA 2006	**Financement ministériel total :** PCEA 85 millions $ JETA 25 millions $

Description du programme de paiement de transfert :
L'Initiative des partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) s'adresse aux Autochtones et prend la forme d'un programme de développement des compétences conçu de façon à promouvoir l'emploi maximal des Autochtones dans le cadre de grands projets de développement économique, grâce à l'adoption d'une approche axée sur le partenariat. Elle est conçue de façon à aborder une vaste gamme de compétences et de besoins en matière d'apprentissage et à permettre l'accès aux emplois.

L'initiative de Voisey's Bay permettra aux Autochtones d'acquérir les connaissances dont ils ont besoin pour tirer profit des possibilités d'emploi liées au Voisey's Bay, Labrador Mine and Mill/Concentrator Project, ainsi que des possibilités associées aux activités qui en découlent, notamment les nouvelles entreprises autochtones.

Objectif(s) et résultats prévus :
Objectif(s) :
PCEA
L'initiative PCEA vise principalement à assurer un emploi durable aux Autochtones, ainsi que des avantages durables pour les collectivités, les familles et les particuliers autochtones. Elle vise à promouvoir l'emploi maximal des Autochtones en ce qui a trait aux grands projets de développement économique, grâce à l'adoption d'une approche axée sur la collaboration et l'établissement de partenariats.
Voisey's Bay
Cette initiative vise principalement à offrir des mesures d'intervention qui aideront les Innus, les Inuits et les Métis à se préparer à obtenir un emploi et à le garder, ainsi qu'à obtenir de l'avancement à tous les niveaux dans le cadre du Voisey's Bay, Labrador Mine and Mill/Concentrator Project.

Résultats prévus :
- amélioration des compétences de la main-d'œuvre autochtone;
- augmentation des emplois directs et indirects pour les Autochtones à l'échelle du Canada;
- diminution du taux de chômage et des paiements d'assistance sociale chez les Autochtones;
- amélioration du niveau d'instruction (aptitudes à lire et à écrire, connaissances informatiques, études postsecondaires);
- amélioration des possibilités offertes aux entreprises autochtones;
- main-d'œuvre plus diversifiée au sein des collectivités.

Résultats obtenus et progrès réalisés :
Dans le cadre de l'initiative PECA, 567 clients autochtones ont obtenu des services en 2004-2005 et 60 d'entre eux ont décroché un emploi après l'intervention. Par ailleurs, le taux d'emploi des clients autochtones a permis d'économiser 191 190 $ au titre de l'assistance sociale.

Grâce à la Joint Voisey's Bay Employment Training Authority (JETA), 369 clients autochtones ont reçu des services en 2004-2005 et 45 d'entre eux ont obtenu un emploi après l'intervention. Par ailleurs, l'embauche de clients autochtones a permis d'économiser 8 914 $ au titre de l'assistance sociale.

DÉTAILS FINANCIERS (en millions de $)

	2003-2004	2004-2005			
	Dépenses réelles	**Dépenses prévues**	**Autorités**	**Dépenses réelles**	**Écart**
Subventions					
Contributions	7,4	30,5	30,5	18,2	12,3
Autres paiements de transfert					
Total – Programme de paiement de transfert	7,4	30,5	30,5	18,2	12,3

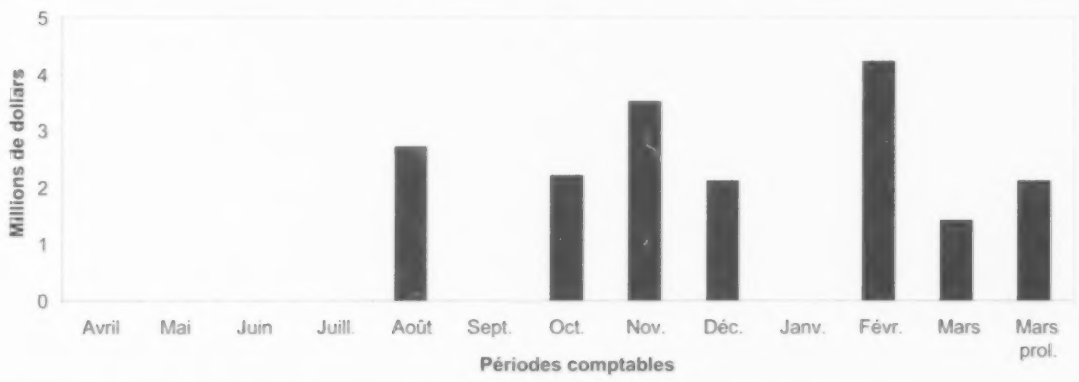
FICHE TECHNIQUE N° 9

Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) et projet de Voisey's Bay*

Commentaires sur les écarts : s.o.
Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation : Aucun jusqu'à maintenant

* Voir le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de RHDCC pour connaître les données financières de 2002-2003. Il est impossible d'effectuer une comparaison historique avec les données réelles de 2002-2003 de RHDCC.

Décaissements mensuels



FICHE TECHNIQUE N° 10

Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle*

Date de mise en œuvre : 1er avril 2004 | **Date de clôture :** 31 mars 2005 | **Financement ministériel total :** 8 millions $

Description du programme de paiement de transfert :

Le Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle a été créé en vertu de l'article 6 de la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines*, qui confère au ministre le pouvoir de développement des ressources humaines du Canada de façon à améliorer les chances d'emploi, à encourager l'égalité et à promouvoir l'inclusion sociale.

Objectif(s) et résultats prévus :

Le Fonds d'appui vise à assurer la continuité des activités et du financement pour les organisations qui veillent à la promotion du développement des ressources humaines, la croissance économique et la création d'emplois, ainsi que le maintien d'emplois dans les communautés minoritaires de langue officielle.

À court terme

- Viabilité continue des infrastructures et des réseaux à titre de mécanismes d'appui des communautés minoritaires de langue officielle par l'État.
- Amélioration des connaissances des communautés minoritaires de langue officielle selon le profil de la communauté – les renseignements seront utilisés pour orienter les décisions en matière de financement, établir des points de repère, évaluer les progrès et procéder à des évaluations à l'avenir.
- Renforcer les capacités des communautés minoritaires de langue officielle, à l'échelle de l'organisation et des réseaux, en vue de l'élaboration de plans et projets de développement communautaire.
- Grâce à l'établissement de réseaux, à la promotion et aux communications, accroître la sensibilisation et la compréhension, au sein du Comité national et des ministères fédéraux qui ont signé le protocole d'entente avec le Comité national, à propos des questions liées au développement des communautés minoritaires de langue officielle et à l'adoption d'approches pour renforcer ces communautés.
- Capacité accrue du Secrétariat et des coordonnateurs régionaux d'assumer les responsabilités prévues à l'article 41 en matière d'appui des comités financés et de prestation de conseils.

À moyen terme

- Participation accrue, au sein des ministères et organismes fédéraux qui ont signé le protocole d'entente et des organismes externes, en vue d'offrir une aide financière et autre aux communautés minoritaires de langue officielle, dans le cadre de projets de développement communautaire.
- Faire en sorte que les ministères et organismes fédéraux tiennent compte des besoins des communautés minoritaires de langue officielle lors de l'élaboration et de l'adoption de leurs politiques et programmes, principalement en ce qui a trait aux ressources humaines et au développement économique.

À long terme

- Masse critique de ressources humaines locales dans les communautés minoritaires de langue officielle capables de promouvoir et d'assurer leur propre développement.
- Diversité accrue des sources de financement pour les comités nationaux, le Réseau de développement économique et d'employabilité et les comités communautaires de développement économique et d'employabilité.
- Croissance accrue de l'économie et de l'emploi dans les communautés minoritaires de langue officielle.

Résultats obtenus et progrès réalisés :

Le Fonds d'appui a contribué à la mise en place d'une infrastructure nationale conforme à ses objectifs.

- Le Fonds d'appui contribue à la mobilisation des communautés et permet d'accroître les capacités communautaires de développement économique et d'employabilité.
- La réponse de la direction au rapport d'évaluation et de vérification portant sur les observations du rapport a été rédigée et approuvée.
- Un mémoire au Cabinet a été approuvé par suite de l'approbation de la présentation au CT le 31 août 2004 en vue de la mise en œuvre du Fonds d'appui provisoire pour la période allant du 1er avril 2004 au 31 mars 2005.
- Le Ministère a obtenu les autorisations nécessaires pour le financement à long terme et les modèles de mise en œuvre de programmes tenant compte de toutes les questions liées aux ressources humaines, au développement économique et au renforcement des capacités communautaires dans les communautés minoritaires de langue officielle.
- Le financement à long terme a été assuré grâce à l'approbation d'un mémoire au Cabinet et d'une présentation au Conseil du Trésor pour ce qui est du nouveau fonds habilitant (en vigueur du 1er avril 2005 au 31 mars 2008).

FICHE TECHNIQUE N° 10

Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle*

DÉTAILS FINANCIERS (en millions de $)

	2003-2004	2004-2005			
	Dépenses réelles	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles	Écart
Subventions					
Contributions	-	8,0	7,4	7,0	1,0
Autres paiements de transfert					
Total – Programme de paiement de transfert	-	8,0	7,4	7,0	1,0

Commentaires sur les écarts : s.o.

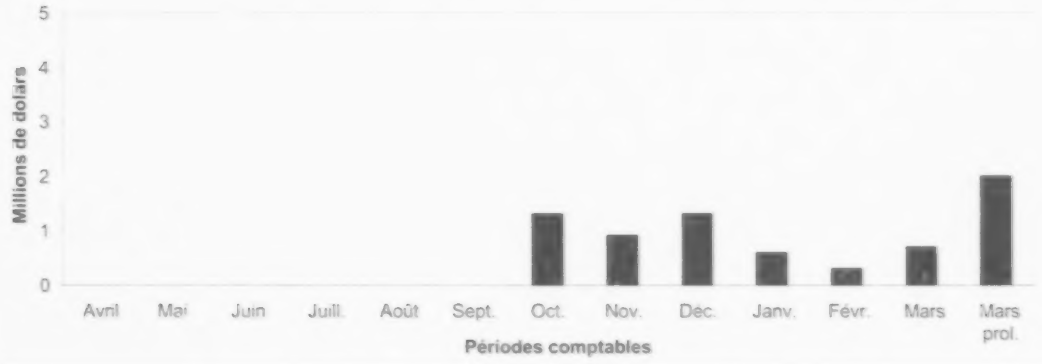
Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation :
Le rapport d'évaluation du Fonds d'appui a démontré que des progrès avaient été réalisés en trois ans. Le Fonds d'appui a permis au Comité national de développement économique et d'employabilité (qu'on appelle également le Comité francophone) et au Comité national de développement des ressources humaines pour la minorité linguistique anglophone (qu'on appelle le Comité anglophone) d'établir, à partir de rien, un réseau d'organisations délégataires, le Réseau de développement économique et d'employabilité (RDEE) et les Comités communautaires de développement économique et d'employabilité à l'échelle du pays, de façon à assurer l'adoption des plans stratégiques. Les communautés minoritaires de langue officielle n'avaient pas ces infrastructures et capacités avant 1999.

L'évaluation insiste sur la pertinence du Fonds d'appui et sur le respect de l'article 41 de la Loi sur les langues officielles. Le rapport d'évaluation renferme également un certain nombre d'observations positives, notamment la mise en place d'une infrastructure pancanadienne et les effets multiplicateurs en terme d'investissement et de partenariat. Cependant, il signale une dichotomie entre les objectifs du Fonds d'appui et ceux des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS), la source de financement, principalement en matière de développement économique.

Le rapport d'évaluation fait état de signes hâtifs selon lesquels le Fonds d'appui commence à mobiliser les communautés et à renforcer leurs capacités en terme de croissance économique et d'employabilité. Il montre également qu'il reste encore un certain nombre de systèmes à mettre en place et fait état de certains rajustements apportés à l'administration du Fonds d'appui, notamment au chapitre de la collecte de données, de l'élaboration d'un cadre exhaustif d'indicateurs de rendement et d'une connaissance améliorée des besoins du marché du travail local au sein des collectivités.

* Voir le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de RHDCC pour connaître les données financières de 2002-2003. Il est impossible d'effectuer une comparaison historique avec les données réelles de 2002-2003 de RHDCC.

Décaissements mensuels



FICHE TECHNIQUE N° 11

Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers

Date de mise en œuvre : 2003-2004 **Date de clôture :** 2008-2009 et en cours **Financement ministériel total :** 1,4 million $

Description du programme de paiement de transfert :
Le Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers prévoit une aide financière et stratégique à l'intention des partenaires, c'est-à-dire les provinces et territoires, les conseils sectoriels, les organismes de réglementation, les organismes offrant des services aux immigrants et les établissements d'enseignement postsecondaire, en vue de l'élaboration d'une approche pancanadienne pour évaluer et reconnaître les titres de compétence étrangers dans certaines professions et certains secteurs et faciliter ainsi l'accès au marché du travail canadien et la mobilité au sein de celui-ci.

Le programme appuie les activités de recherche et les activités axées sur les projets réalisés par les partenaires en vue de l'élaboration d'outils et de processus pour évaluer et reconnaître les titres de compétence étrangers au sein de professions et de secteurs ciblés. Le programme vise à permettre de remplir le mandat consistant à améliorer les résultats sur le marché du travail dans le cas des travailleurs formés à l'étranger dans certaines professions et certains secteurs ciblés.

Objectif(s) et résultats prévus :
Étant donné que la mise en œuvre du programme relève des partenaires, le programme joue principalement un rôle de soutien pour ce qui est de l'élaboration d'outils et de processus permettant d'évaluer et de reconnaître les titres de compétence étrangers. Les efforts déployés misent sur l'obtention des résultats ci-après à court, à moyen et à long terme, en vue de l'atteinte de l'objectif ultime global du programme.

À court terme, le programme permet l'établissement de partenariats :

- pour accroître la compréhension, l'entente et l'engagement en ce qui a trait aux enjeux et aux solutions possibles liées au programme;
- pour accroître les connaissances quant aux mesures qui fonctionnent bien pour l'élaboration d'un processus pancanadien dans le cadre du programme;
- pour déterminer les secteurs et les professions où il y a actuellement des pénuries de main-d'œuvre qui pourraient être comblées grâce à une intervention du programme;
- pour améliorer la coordination nationale des activités de partenariat en ce qui a trait au programme.

À moyen et à long terme, le programme permet l'établissement de partenariats :

- pour accroître la diffusion, la disponibilité et l'utilisation d'outils et de processus à l'intention des employeurs et des organismes de réglementation en vue de l'évaluation et de la reconnaissance des titres de compétence étrangers;
- pour normaliser les processus pancanadiens associés au programme dans le cas des professions et secteurs ciblés;
- pour améliorer la capacité des secteurs, des employeurs et des organismes de réglementation d'évaluer et de reconnaître les titres de compétence étrangers;
- pour réduire les obstacles à l'accès au marché du travail dans le cas des travailleurs formés à l'étranger.

Le programme permet l'établissement de partenariats pour obtenir ces résultats à court, à moyen et à long terme et ainsi atteindre l'objectif ultime, c'est-à-dire améliorer les résultats obtenus par les travailleurs formés à l'étranger sur le marché du travail dans le cas des professions et des secteurs ciblés.

Résultats obtenus et progrès réalisés :
La principale réalisation en 2004-2005 fut l'élaboration de l'initiative des travailleurs formés à l'étranger

DÉTAILS FINANCIERS (en millions de $)

	2003-2004	2004-2005			
	Dépenses réelles	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles	Écart
Subventions					
Contributions	-	7,7	5,5	1,4	6,3
Autres paiements de transfert					
Total – Programme de paiement de transfert	-	7,7	5,5	1,4	6,3

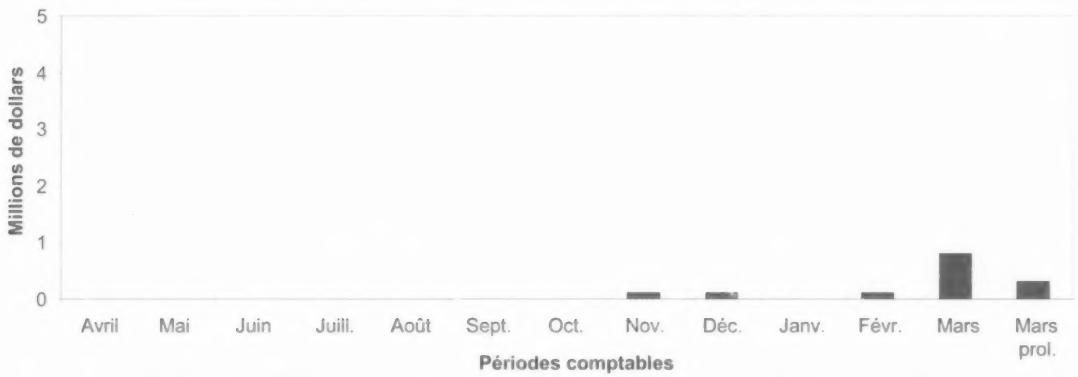
FICHE TECHNIQUE N° 11

Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers

Commentaires sur les écarts : L'écart peut être attribué à l'élaboration et la présentation plus lents que prévus des projets par les partenaires. Ceci peut être dû en partie au fait que le lancement du Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers a eu lieu plus tard que prévu (avr. 2005). Plusieurs des projets présentés sont échelonnés sur plus d'une année, la première année servant à accélérer les activités.

Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation :
Une évaluation formative est prévue pour 2005-2006 dans le cas de ce programme.

Décaissements mensuels



FICHE TECHNIQUE N° 12

Programme des conseils sectoriels*

Date de mise en œuvre : 2002-2003	**Date de clôture :** 2006-2007 et en cours	**Financement ministériel total :** 33,7 millions $

Description du programme de paiement de transfert :
Le Programme des conseils sectoriels appuie les activités de recherche et autres activités sous forme de projets proposés par les conseils sectoriels et par des organisations sectorielles nationales spéciales qui se penchent sur les problèmes liés aux compétences et à l'apprentissage.

Le programme appuie les activités des conseils sectoriels, notamment :

- les études sectorielles sur les ressources humaines visant à déterminer les tendances et les besoins en matière de compétences en milieu de travail;
- les normes en matière de professions et de compétences décrivant les aptitudes et les connaissances nécessaires pour donner un bon rendement en milieu de travail;
- l'établissement de relations étroites entre les entreprises et les établissements d'enseignement, afin de concevoir des programmes de base répondant aux besoins des secteurs d'activité économique;
- des projets visant à aider les conseils sectoriels et autres groupes sectoriels à faire en sorte que les travailleurs acquièrent les compétences dont ils ont besoin;
- des programmes permettant d'établir l'infrastructure et les capacités institutionnelles nécessaires pour adopter des stratégies en matière de ressources humaines.

Objectif(s) et résultats prévus :
Les objectifs précis des conseils sectoriels parrainés par les secteurs d'activité économique peuvent varier en fonction des besoins précis du secteur, mais certains intérêts et objectifs sont communs.

À court terme, le programme et les conseils sectoriels continueront de travailler en collaboration :

- pour trouver des solutions nouvelles et innovatrices au problème de ressources humaines et de compétences, c'est-à-dire :
  - afin d'accroître le consensus et la compréhension en ce qui a trait aux compétences, aux besoins opérationnels et aux enjeux liés aux marché du travail;
  - afin d'accroître la disponibilité et l'utilisation de produits et de services visant à aider le secteur à régler ses problèmes de ressources humaines;
  - afin d'améliorer la transition vers le marché du travail (c'est-à-dire pour faciliter l'accès au marché du travail et l'avancement);
  - afin d'améliorer la collaboration, l'intervention et les investissements par les secteurs d'activité économique;

- pour régler les problèmes nouveaux et courants liés aux compétences et aux ressources humaines :
  - afin d'accroître la capacité sectorielle grâce à l'échange de pratiques exemplaires et d'idées innovatrices entre les conseils et entre les secteurs et industries;
  - afin de veiller à ce que les systèmes d'apprentissage répondent mieux aux besoins du marché du travail en élaborant des programmes d'enseignement permettant de parfaire les connaissances requises par le secteur d'activité économique et les employeurs du Canada;
  - afin de promouvoir le milieu de travail comme lieu d'apprentissage en encourageant les employeurs et les secteurs d'activité économique à accroître leurs investissements dans le domaine de la formation.

Résultats obtenus et progrès réalisés :
La principale réalisation en 2004-2005 fut l'augmentation du nombre total de conseils sectoriels pour le faire passer à 30, ce qui fait que le pourcentage total du marché du travail visé est de 49 %.

DÉTAILS FINANCIERS (en millions de $)

	2003-2004	2004-2005			
	Dépenses réelles	**Dépenses prévues**	**Autorités**	**Dépenses réelles**	**Écart**
Subventions					
Contributions	14,0	17,9	17,6	15,4	2,5
Autres paiements de transfert					
Total – Programme de paiement de transfert	14,0	17,9	17,6	15,4	2,5

FICHE TECHNIQUE N° 12

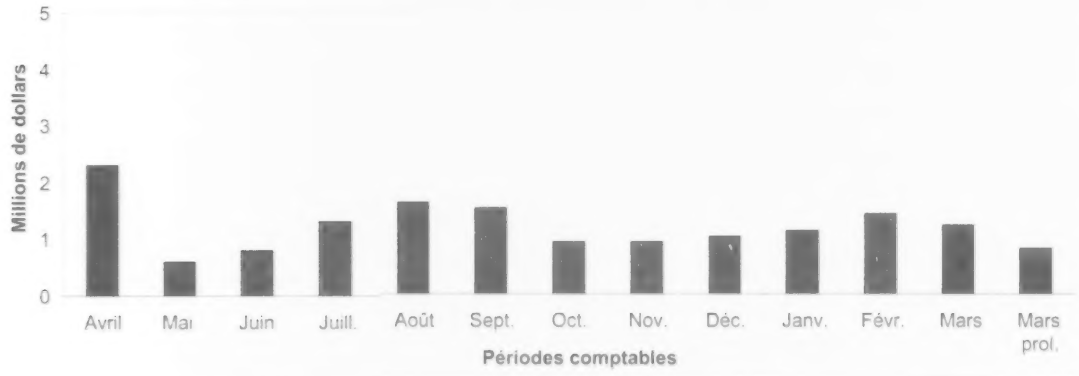
Programme des conseils sectoriels*

Commentaires sur les écarts : L'écart peut être attribué à l'élaboration et la présentation plus lents que prévus des projets par les partenaires. Plusieurs des projets présentés sont échelonnés sur plus d'une année, la première année servant à accélérer les activités.

Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation :
L'évaluation sommative du Programme des conseils sectoriels débutera sous peu et devrait être terminée d'ici 2006-2007. Un rapport provisoire est prévu en octobre 2005 et le rapport définitif est prévu en octobre 2006.

* Voir le Rapport ministériel sur le rendement de RHDCC pour connaître les données financières de 2002-2003. Il est impossible d'effectuer une comparaison historique avec les données réelles de 2002-2003 de RHDCC.

Décaissements mensuels



FICHE TECHNIQUE N° 13

Programme canadien de prêts aux étudiants – Modalités de financement direct*

Date de mise en œuvre : 2000 **Date de clôture :** En cours **Financement ministériel total :** s.o.

Description du programme de paiement de transfert :
Ce paiement de transfert représente les coûts du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPÉ), qui permet d'offrir une aide financière aux étudiants en vertu des modalités de financement direct. Il vise les coûts associés aux exemptions d'intérêt, à la réduction de la dette en cours de remboursement (RDR) et à la remise de dette en cas d'incapacité permanente ou de décès de l'emprunteur.

Ce paiement de transfert tient également compte des paiements compensatoires versés aux provinces qui ne participent pas au PCPÉ. Ces paiements sont évalués en fonction de la mesure dans laquelle l'aide financière offerte aux étudiants dans ces provinces tient compte de l'aide financière offerte dans le cadre du PCPÉ.

Objectif(s) et résultats prévus :
Offrir une aide aux emprunteurs qui ont de la difficulté à rembourser leur dette.

Ce paiement de transfert permet également d'offrir les fonds nécessaires pour veiller à ce que tous les Canadiens, quelle que soit leur province de résidence, aient accès à des mesures d'aide financière équitables et comparables.

Résultats obtenus et progrès réalisés :
En 2004, le PCPÉ a entrepris l'amélioration des mesures de gestion de la dette offertes, conformément à l'engagement contenu dans le budget de 2004.

Dans le budget de 2004, le gouvernement s'engageait à améliorer les réductions d'intérêt et la RDR. Depuis le 1er août 2005, il y a une plus forte réduction des intérêts de sorte que plus d'emprunteurs peuvent bénéficier de cette mesure du fait que les seuils de revenu ont été augmentés de 5 %. Depuis le 1er août 2005, il y a une plus forte RDR de sorte que le montant maximal de la réduction de la dette est passé de 20 000 $ à 26 000 $.

Les étudiants de niveau postsecondaire du Québec, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut continuent d'avoir accès à une aide financière correspondant à l'aide offerte aux étudiants au sein des administrations qui participent au PCPÉ.

DÉTAILS FINANCIERS (en millions de $)

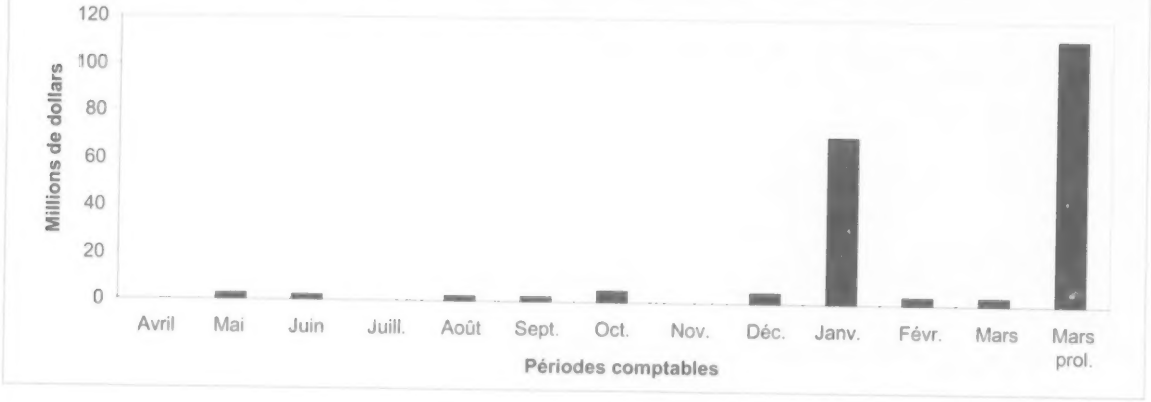
	2003-2004	2004-2005			
	Dépenses réelles	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles	Écart
Subventions					
Contributions	266,3	157,2	206,1	206,1	(48,9)
Autres paiements de transfert					
Total – Programme de paiement de transfert	266,3	157,2	206,1	206,1	(48,9)

Commentaires sur les écarts :
Depuis 2003-2004, on a pu assister à une modification de la méthode (pour adopter la méthode de comptabilité d'exercice) utilisée pour consigner le montant des paiements compensatoires. Le montant des dépenses réelles pour 2004-2005 inscrit au titre des paiements compensatoires représente donc le montant annuel requis en vertu de la comptabilité d'exercice. Cependant, les dépenses ci-dessus prévues pour 2004-2005 correspondent aux montants prévus de décaissements au titre des paiements compensatoires.

Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation :
http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_reportf.report_index?p_site=EDD&O=3

* Voir le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de RHDCC pour connaître les données financières de 2002-2003. Il est impossible d'effectuer une comparaison historique avec les données réelles de 2002-2003 de RHDCC.

Décaissements mensuels



FICHE TECHNIQUE N° 14

Programme canadien de prêts aux étudiants – Obligations

Date de mise en œuvre : 1964 **Date de clôture :** En cours **Financement ministériel total :** s.o.

Description du programme de paiement de transfert :
Ce paiement de transfert représente les coûts, dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPÉ), au titre du paiement des demandes présentées par des institutions financières relativement à des prêts administrés par ces dernières en vertu du régime de prêts garantis et qui n'ont pas été remboursés, ainsi que les remises de prêts attribuables à l'incapacité permanente ou au décès de l'emprunteur.

Objectif(s) et résultats prévus :
Ce paiement de transfert permet au gouvernement du Canada de s'acquitter de ses obligations envers les institutions financières conformément à la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*.

Résultats obtenus et progrès réalisés : s.o.

DÉTAILS FINANCIERS (en millions de $)

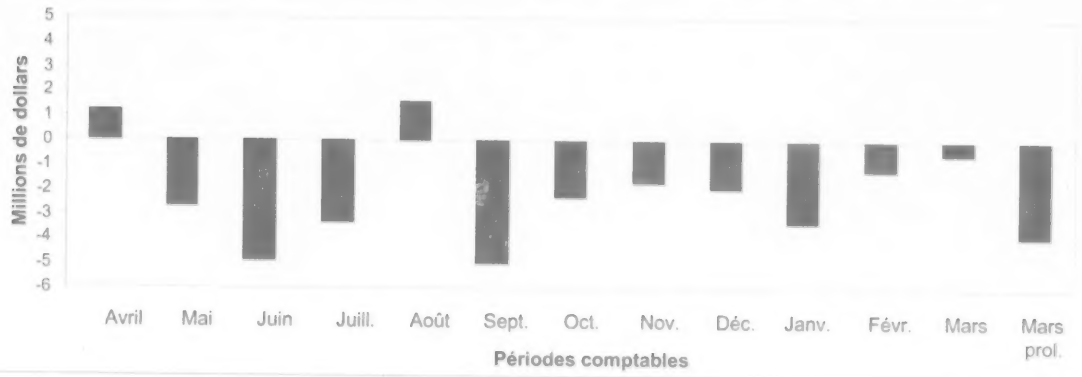
	2003-2004	2004-2005			
	Dépenses réelles	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles	Écart
Subventions					
Contributions – législatives	(28,1)	18,9	(24,1)	(24,1)	43,0
Autres paiements de transfert					
Total – Programme de paiement de transfert	(28,1)	18,9	(24,1)	(24,1)	43,0

Commentaires sur les écarts :
L'écart entre les dépenses réelles et les dépenses prévues est attribuable au fait que les dépenses réelles ne tiennent pas compte des recouvrements relatifs aux demandes, alors que les dépenses prévues ne tiennent compte que des prévisions en matière de demandes.

Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation :
http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_reportf.report_index?p_site=EDD&O=3

REMARQUE : Y compris les recouvrements sur les prêts garantis.

Décaissements mensuels



FICHE TECHNIQUE N° 15

Programme canadien de prêts aux étudiants – Paiements d'intérêts et obligations*

Date de mise en œuvre : 1995 **Date de clôture :** En cours **Financement ministériel total :** s.o.

Description du programme de paiement de transfert :
Ce paiement de transfert représente les coûts, dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPÉ), au titre de l'aide financière accordée aux étudiants en vertu du régime des prêts à risques partagés. Il vise les coûts associés à la bonification d'intérêts pendant les études accordée aux étudiants à temps plein, à l'exemption d'intérêts, à la réduction de la dette en cours de remboursement, aux remises de dettes en cas d'incapacité permanente ou de décès de l'emprunteur, aux primes de risque versées aux institutions financières en vertu du régime de prêt, ainsi qu'aux paiements destinés aux institutions financières relativement aux prêts retournés à l'État pour le recouvrement.

Objectif(s) et résultats prévus :
Offrir des avantages aux emprunteurs dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants et verser une compensation aux institutions financières au titre de la gestion et de l'administration des prêts aux étudiants conformément à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.

Résultats obtenus et progrès réalisés :
Les étudiants continuent de recevoir une aide financière pendant leurs études et une aide en vue du remboursement.

Le Canada s'acquitte de ses obligations en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* et des ententes conclues avec les institutions financières.

DÉTAILS FINANCIERS (en millions de $)

	2003-2004	2004-2005			
	Dépenses réelles	Dépenses prévues	Autorités	Dépenses réelles	Écart
Subventions					
Contributions – Statutory	105.2	75.4	86.0	86.0	(10.6)
Autres paiements de transfert					
Total – Programme de paiement de transfert	105.2	75.4	86.0	86.0	(10.6)

Commentaires sur les écarts : L'écart entre les dépenses réelles et les dépenses prévues est attribuable principalement à l'approbation des modifications législatives proposées en ce qui a trait aux mesures de gestion de la dette. (Budget 2003, en vigueur à compter de mai 2004)

Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation :
http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_reportf.report_index?p_site=EDD&O=3

* Voir le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) de RHDCC pour connaître les données financières de 2002-2003. Il est impossible d'effectuer une comparaison historique avec les données réelles de 2002-2003 de RHDCC.

REMARQUE : Y compris les recouvrements sur les reprises.

Décaissements mensuels

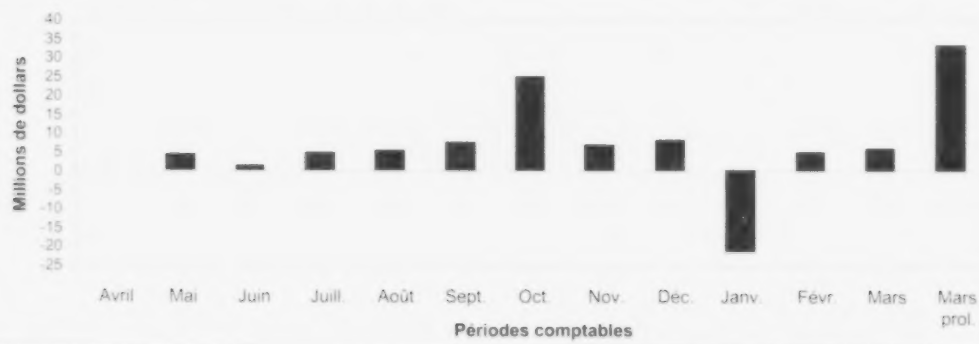


TABLEAU 11 : FONDATIONS (SUBVENTIONS CONDITIONNELLES)[41]

Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire

Date de mise en œuvre : 2000 **Date de clôture** : 2010 **Financement ministériel total** : 2,5 milliards $

Raison d'être du financement :

- La *Loi d'exécution du budget 1998* prévoyait la création de la Fondation canadienne des bourses du millénaire. La *Loi* précise que le ministre de Développement des ressources humaines Canada (maintenant RHDCC) est responsable du dépôt des rapports de la Fondation au Parlement, y compris le rapport annuel.
- Le Fonds est géré conformément à l'accord de financement conclu entre la Fondation et le gouvernement du Canada, représentés par le ministre de RHDCC et le ministre des Finances.
- La fondation a comme objectif d'accroître l'accès aux études postsecondaires en accordant des bourses d'études aux étudiants qui sont dans le besoin et qui ont un bon rendement scolaire.

Objectif(s) et résultats prévus :

La fondation vise à améliorer l'accès aux études postsecondaires dans le cas des étudiants dans le besoin, de façon à ce que les Canadiens puissent acquérir les compétences nécessaires pour participer à une économie et à une société en évolution.

Résultats obtenus et progrès réalisés (par rapport à l'ensemble des résultats ministériels) :

- octroi de 94 890 bourses de 3 000 $ en moyenne à des étudiants de niveau postsecondaire en fonction de leurs besoins;
- attribution de 929 prix d'excellence évalués à 4 000 ou 5 000 $, selon le prix, à des étudiants qui entreprennent des études de niveau postsecondaire pour la première fois et qui ont fait preuve d'un rendement exceptionnel;
- 940 bourses d'excellence nationales ont été attribuées en 2004-2005; elles sont évaluées à 4 000 ou 5 000 $, selon leur nature, et visent des étudiants de niveau postsecondaire déjà inscrits;
- programme de recherche en ce qui a trait aux facteurs déterminants pour l'accès aux études supérieures et l'incidence des programmes d'aide financière destinés aux étudiants sur le comportement des étudiants a permis de conclure ce qui suit en 2004-2005 :
  - publication et diffusion sur une grande échelle de : *Le prix du savoir 2004: L'accès à l'éducation et la situation financière des étudiants au Canada*
  - poursuite de la série de recherches du millénaire grâce à la publication de dix nouveaux rapports de recherche et de notes connexes;
  - Poursuite de l'élaboration de projets pilotes du millénaire (projets de recherche longitudinale sur la façon d'améliorer l'accès) et adoption en salle de classe du projet « Un avenir à découvrir» au Nouveau-Brunswick;
  - organisation d'une conférence en 2004 sur « L'étudiant invisible », en collaboration avec l'Association canadienne des responsables de l'aide financière;
- début de la mise en œuvre d'améliorations du programme recommandé par suite de l'examen d'étape de la Fondation. Ainsi, des négociations ont débuté avec les provinces et territoires 1) pour améliorer l'accès en incluant les étudiants de la première année et 2) pour réaliser des projets pilotes visant à offrir des bourses d'accès à des étudiants provenant de milieux défavorisés.

DÉTAILS FINANCIERS (en millions de $)

	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005 (A)	Autorités totales 2004-2005	Dépenses réelles 2004-2005 (B)	Écart entre (A) et (B)
Subventions conditionnelles	286.9	297.7	300	s.o.	300.9	(0.9)
Administration	10.4	13.8	s.o.	s.o.	19.0	s.o.

Commentaires sur les écarts :

L'écart entre **(A)** et **(B)** est attribuable à un report prospectif d'affectations annuelles au programme des bourses dans certaines provinces en raison du retrait d'étudiants qui ont interrompu leurs études à temps plein ou d'autres modalités de paiement qui n'ont pas été respectées. Le report prospectif représente entre 2 % et 3 % en moyenne.

Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation :

http://www.millenniumscholarships.ca/images/Reports/evaluation_fr.pdf

Adresse électronique du site de la Fondation : http://www.millenniumscholarships.ca/fr/index.asp

Adresse électronique du rapport annuel de la Fondation :

http://www.millenniumscholarships.ca/fr/aboutus/AnnualReport.asp

[41] Il n'est pas question de la Fondation d'apprentissage de Collège Frontière dans le présent document parce que l'accord de financement signé avec RHDCC est arrivé à échéance avant 2004-2005. La Fondation a été incluse par inadvertance dans le Rapport sur les plans et priorités de 2004-2005.

Conseil canadien sur l'apprentissage

Date de mise en œuvre :	**Date de clôture :**	**Financement ministériel total :**
30 mars 2004	31 mars 2009	85 millions $

Raison d'être du financement :
Promouvoir et appuyer des décisions fondées sur l'information dans tous les domaines d'apprentissage continu en informant les Canadiens périodiquement des progrès réalisés par le Canada dans le domaine de l'apprentissage et en faisant la promotion de l'échange de connaissances et de renseignements chez les partenaires.

Objectif(s) et résultats prévus :
Objectifs :

- recherche à propos des connaissances et mobilisation en matière d'apprentissage;
- suivi des progrès réalisés à l'échelle du Canada en ce qui a trait aux principaux aspects de l'apprentissage et établissement de rapports connexes;
- transfert de connaissances et échange de pratiques et de modèles intéressants et prometteurs et des leçons tirées par le Canada et par d'autres pays.

Résultats attendus :

- entente pancanadienne sur les priorités et les résultats appropriés en matière d'apprentissage pour ce qui est de l'apprentissage continu;
- amélioration des données et des renseignements sur l'apprentissage pour assurer le respect des priorités en matière d'apprentissage;
- amélioration des décisions prises par les utilisateurs des données sur l'apprentissage et amélioration des résultats de l'apprentissage pour les Canadiens;
- renforcement de la collaboration entre les organisations visées à l'échelle du Canada, utilisation accrue de pratiques efficaces par les décideurs du système d'apprentissage et amélioration de l'accès aux données et aux renseignements.

À long terme, le Conseil canadien sur l'apprentissage contribuera à l'amélioration des résultats de l'apprentissage pour les Canadiens et à l'amélioration de l'efficacité des systèmes d'apprentissage au Canada.

Résultats obtenus et progrès réalisés (par rapport à l'ensemble des résultats ministériels) :

- recrutement des membres du Conseil d'administration et des gestionnaires supérieurs;
- lancement du processus de demande d'expressions d'intérêt en vue de la création de centres du savoir dans cinq domaines précis, soit : l'apprentissage chez les jeunes enfants, l'apprentissage chez les adultes, l'apprentissage et le milieu de travail, l'apprentissage chez les Autochtones et l'apprentissage et la santé;
- conclusion d'un marché avec Statistique Canada en vue de l'amélioration de l'infrastructure de collecte de données dans les domaines visés;
- discussions avec le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada et le Centre d'éducation de Statistique Canada en ce qui a trait aux recherches, au suivi et à l'établissement de rapports dans les domaines de l'apprentissage structuré et rencontres avec une vaste gamme de partenaires pour l'apprentissage, au sein de l'État et dans les secteurs public et privé, afin de discuter de façons de collaborer.

DÉTAILS FINANCIERS ($)

	Dépenses réelles 2002-2003	**Dépenses réelles 2003-2004**	**Dépenses prévues 2004-2005 (A)**	**Autorités totales 2004-2005**	**Dépenses réelles 2004-2005 (B)**	**Écart entre (A) et (B)**
Subvention(s) conditionnelle(s)	s.o.	s.o.	4 072 000	s.o.	1 620 382	2 451 618

Commentaires sur les écarts : La création de centres de connaissances a pris plus de temps que prévu.

Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation : s.o.

Adresse électronique du site du Conseil : www.ccl-cca.ca

Adresse électronique du rapport annuel du Conseil :
http://www.ccl-cca.ca/francais/resources/pdf/CCL-RapportFR.pdf

Fondation Peter Gzowski pour l'alphabétisation

Date de mise en œuvre :	**Date de clôture :**	**Financement ministériel total :** 5 millions $
31 mars 2003	31 mars 2008	

Raison d'être du financement :
Cette fondation vise à offrir du financement unique et un outil aux sociétés et aux particuliers qui ont appuyé les travaux de Peter Gzowski dans le domaine de l'alphabétisation, en vue de faire un don en son nom.

Objectif(s) et résultats prévus :
- sensibilisation accrue du public et appui de ce dernier en ce qui a trait à l'alphabétisation;
- collecte de fonds;
- promotion de l'alphabétisation et de son importance;
- activités à l'appui de la promotion de l'alphabétisation.

Résultats obtenus et progrès réalisés (par rapport à l'ensemble des résultats ministériels) :
- coordination, à l'échelle nationale, des Tournois de golf Peter Gzowski Invitational pour l'alphabétisation, qui permet de recueillir des fonds à l'appui des initiatives d'alphabétisation;
- activités d'alphabétisation à l'appui de la collecte de fonds et de la sensibilisation du public face à l'alphabétisation à l'échelle locale;
- activités d'alphabétisation à l'appui de la promotion de l'alphabétisation et collecte de fonds pour l'alphabétisation à l'échelle du Canada.

DÉTAILS FINANCIERS (en millions de $)

	Dépenses réelles 2002-2003	**Dépenses réelles 2003-2004**	**Dépenses prévues 2004-2005 (A)**	**Autorités totales 2004-2005**	**Dépenses réelles 2004-2005 (B)**	**Écart entre (A) et (B)**
Subventions conditionnelles	5	néant	néant	néant	néant	s.o.

Commentaires sur les écarts : s.o.

Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation : s.o.

Adresse électronique du site de la Fondation : http://www.abc-canada.org/pgi_tournaments/

Adresse électronique du rapport annuel de la Fondation : s.o.

Read to Me! Foundation Inc.*

Date de mise en œuvre : 28 février 2003 **Date de clôture :** 31 mars 2008 **Financement ministériel total :** 1 million $[1]

Raison d'être du financement :
Mettre sur pied un programme provincial d'alphabétisation familiale permettant de faire en sorte que chaque nouveau-né de la Nouvelle-Écosse reçoive une trousse de livres et d'outils d'apprentissage avant de quitter l'hôpital.

Objectif(s) et résultats prévus :

- contribuer à l'apprentissage d'un enfant dès sa naissance;
- aider les parents, qui constituent les premiers enseignants et les plus importants;
- encourager l'instauration d'un climat axé sur l'apprentissage dans la maison;
- encourager l'échange de livres entre les parents et les enfants pour faciliter l'établissement de liens, les discussions, les chansons et d'autres activités langagières à l'appui du développement de la petite enfance.

En bout de ligne, on s'attend à ce que cette initiative contribue à l'amélioration du niveau d'alphabétisation en Nouvelle-Écosse.

Résultats obtenus et progrès réalisés (par rapport à l'ensemble des résultats ministériels) :
Les activités de la Read to Me! Foundation Inc. mettent l'accent sur l'expansion, le développement, l'établissement de partenariats, la promotion et la reconnaissance. La Fondation a obtenu de nouveaux partenaires et a élargi la portée du programme d'alphabétisation familiale de la Nouvelle-Écosse de façon à inclure les 11 hôpitaux de la Nouvelle-Écosse, portant ainsi à 10 000 nouveau-nés/familles par année le nombre de clients visés. Les données complètes seront incluses dans le rapport annuel.

DÉTAILS FINANCIERS ($)

	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005 (A)	Autorités totales 2004-2005	Dépenses réelles 2004-2005 (B)	Écart entre (A) et (B)
Subvention(s) conditionnelle(s)	271 250	728 750	néant	néant	néant	néant

Commentaires sur les écarts :

Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation : s.o.

Adresse électronique du site de la Fondation: www.iwkgrace.ns.ca/readtome

Adresse électronique du rapport annuel de la Fondation : s.o.

* Cette fondation a été exclue du *Rapport sur les plans et priorités de 2004-2005* par inadvertance.

1. Le montant de 1 million de dollars a été versé en trois paiements : le premier en 2002-2003 et les deux autres en 2003-2004. La Fondation n'a pas reçu d'autre financement en 2004-2005.

The Winnipeg Foundation*

Date de mise en œuvre : 28 février 2003	**Date de clôture :** 31 mars 2008	**Financement ministériel total :** 1 million $[1]

Raison d'être du financement :
Cette fondation vise à soutenir les initiatives existantes et innovatrices d'alphabétisation familiale du Manitoba et, plus précisément, à créer du matériel et des ressources destinés aux intervenants dans le domaine de l'alphabétisation familiale dans la province et à en accroître la disponibilité.

Objectif(s) et résultats prévus :

- créer le fonds *L'alphabétisation pour la vie*, qui permettra d'appuyer les activités d'alphabétisation de base à l'appui des initiatives d'alphabétisation familiale existantes et innovatrices;
- réaliser des activités d'alphabétisation permettant de créer du matériel et des ressources dans le domaine de l'alphabétisation au Manitoba et d'en accroître la disponibilité.

Résultats obtenus et progrès réalisés (par rapport à l'ensemble des résultats ministériels) :
Voir le rapport annuel pour plus de détails.

DÉTAILS FINANCIERS ($)

	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005 (A)	Autorités totales 2004-2005	Dépenses réelles 2004-2005 (B)	Écart entre (A) et (B)
Subvention(s) conditionnelle(s)	271 250	375 000	101 360		101 360 $[1]	s.o.

Commentaires sur les écarts : s.o.

Résultats d'évaluation importants et adresse électronique de la dernière évaluation : s.o.

Adresse électronique du site de la Fondation : www.wpgfdn.org

Adresse électronique du rapport annuel de la Fondation : http://www.wpgfdn.org/fundinfo_agency.php

* Cette fondation a été exclue du *Rapport sur les plans et priorités de 2004-2005* par inadvertance.

1. Étant donné que les paiements fédéraux sont tributaires des fonds recueillis par la Winnipeg Foundation, un montant total de 747 610 $ sur 1 million a été versé à la Fondation depuis le 28 février 2003.

TABLEAU 12 : RÉPONSE AUX COMITÉS PARLEMENTAIRES, AUX VÉRIFICATIONS ET AUX ÉVALUATIONS

Réponse aux comités parlementaires

RAPPORTS DE COMITÉS PERMANENTS	COMMENTAIRES
COMITÉ PERMANENT DU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES	
Rapport n° 2 – Étude sur le fond de l'assurance-emploi, adopté par le Comité le 14 décembre 2004 et présenté à la Chambre le 31 janvier 2005. http://www.parl.gc.ca/committee/CommitteePublication.aspx?COM=8982&Lang=2&SourceId=96487 ***Rapport n° 3 – Étude sur le fond de l'assurance-emploi***, adopté par le Comité le 8 février 2005, présenté à la Chambre le 15 février 2005. http://www.parl.gc.ca/committee/CommitteePublication.aspx?COM=8982&Lang=2&SourceId=100966 ***Réponse du gouvernement :*** Le troisième rapport du Comité, intitulé *Rétablir la bonne gestion financière et l'accessibilité du Régime d'assurance-emploi*, a été présenté à la Chambre le 13 mai 2005. http://www.parl.gc.ca/committee/CommitteePublication.aspx?COM=8982&Lang=2&SourceId=116973	Pour ce qui est des rapports sur l'assurance-emploi (AE), le gouvernement a pris des mesures en vue de donner suite aux recommandations du Comité permanent. Grâce au budget de 2005, la transparence du processus d'établissement des cotisations a été renforcée et l'indépendance de la Commission de l'assurance-emploi du Canada a été accrue. Depuis dix ans, des améliorations importantes ont été apportées au programme d'AE, notamment les améliorations annoncées en février.
Rapport n° 1 – Projet de loi C-5, Loi sur l'aide financière à l'épargne destinée aux études postsecondaires, adopté par le Comité le 25 novembre 2004 et présenté à la Chambre le 26 novembre 2004. Le projet de loi a reçu la sanction royale le 15 décembre 2004. http://www.parl.gc.ca/committee/CommitteePublication.aspx?COM=8982&Lang=2&SourceId=92234	La loi est entrée en vigueur le 1er juillet 2005, sauf pour ce qui est des articles 4, 12, 17 et 20 à 22, qui sont entrés en vigueur au moment de la sanction royale.
Rapport n° 4 – Projet de loi C-23, Loi constituant le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences et modifiant et abrogeant certaines lois, adopté par le Comité le 15 février 2005 et présenté à la Chambre le 16 février 2005. http://www.parl.gc.ca/committee/CommitteePublication.aspx?COM=8982&Lang=2&SourceId=101106	Ce projet de loi a reçu la sanction royale le 20 juillet 2005.
Rapport n° 6 – Appel de propositions fait par le nouveau ministère des Ressources humaines et du développement des compétences Canada sur les critères de financement des programmes communautaires, adopté par le Comité le 17 mai 2005 et présenté à la Chambre le 18 mai 2005. http://www.parl.gc.ca/committee/CommitteePublication.aspx?COM=8982&Lang=2&SourceId=116649 ***Réponse du gouvernement :*** sera fournie le 26 septembre 2005	Le rapport renferme 20 recommandations. Le rapport du Comité exige la suspension du processus de demande de propositions jusqu'à ce que RHDCC ait effectué des consultations utiles auprès d'organismes communautaires afin de déterminer le délai approprié requis pour préparer et soumettre les propositions et pour examiner et réévaluer les critères de sélection utilisés pour : classer les demandes; limiter le processus de demande de proposition aux projets individuels d'une valeur de 500 000 $ et plus; adopter rapidement les ententes de financement pluriannuel; adopter des mesures utiles de reddition de comptes axées sur les résultats; et établir un

Réponse aux comités parlementaires

RAPPORTS DE COMITÉS PERMANENTS	COMMENTAIRES
	cadre d'évaluation pour les programmes de contribution en ce qui a trait aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien et veiller à ce que les employés de RHDCC obtiennent l'aide dont ils ont besoin pour offrir des services de qualité, cohérents, aux organismes communautaires qui offrent des programmes de contribution pour le compte du Ministère.

Réponse au vérificateur général

CHAPITRES	COMMENTAIRES
CHAPITRE 1 – LA VÉRIFICATION INTERNE DANS LES MINISTÈRES ET LES ORGANISMES, NOVEMBRE 2004	
Problème : DRHC respectait les normes professionnelles en partie seulement dans le domaine de la vérification interne	Pour renforcer la capacité de vérification interne en terme de ressources et de compétences, le Ministère a commencé à adopter une stratégie en matière de ressources humaines qui consiste notamment à assurer un agencement approprié de qualités, d'expérience et de compétences nécessaires pour effectuer des vérifications et accroître la proportion de vérificateurs accrédités. Les recommandations ont toutes été soumises au Secrétariat du Conseil du Trésor, sauf une. On peut obtenir les réponses du Secrétariat à l'adresse suivante : http://www.oag-bvg.gc.ca/domino/rapports.nsf/html/20041101cf.html
CHAPITRE 7 – LE PROCESSUS SUIVI POUR RÉPONDRE AUX QUESTIONS DES PARLEMENTAIRES INSCRITES AU FEUILLETON, NOVEMBRE 2004	
Problème : Réponses incomplètes aux questions	Aucune recommandation précise n'a été formulée auprès de RHDCC mais, par suite de cette vérification, le Ministère a accepté d'inclure des données des Comptes publics, lorsque possible, dans le cas des questions exigeant des recherches qui remontent à des périodes pour lesquelles les dossiers du Ministère n'existent plus.
CHAPITRE 8 – AUTRES OBSERVATIONS DE VÉRIFICATION : LE SURPLUS DU COMPTE D'ASSURANCE-EMPLOI, NOVEMBRE 2004	
Problème : Non-respect de l'intention de la *Loi sur l'assurance-emploi* en ce qui a trait à la taille et à la croissance du surplus accumulé dans le Compte d'assurance-emploi	Le gouvernement a annoncé de nouvelles mesures en ce qui a trait au calcul des cotisations dans son budget de 2005. L'adoption de ces mesures aura lieu au moment de l'adoption de la *Loi d'exécution du budget*. On peut obtenir la réponse du gouvernement à l'adresse suivante : www.oag-bvg.gc.ca/domino/rapports.nsf/html/20041108cf.html

Réponse au vérificateur général

CHAPITRES	COMMENTAIRES
RAPPORT LE POINT 2005 CHAPITRE 4 – LA REDDITION DE COMPTES DES FONDATIONS	
Problème : Progrès insatisfaisants pour ce qui est de l'établissement d'un cadre de responsabilisation des fondations envers le Parlement	En tant que ministère responsable de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, RHDCC était visé par la vérification. Le Ministère prendra des mesures pour assurer le respect des engagements inclus dans le budget de 2003 et pour apaiser les préoccupations soulevées par le vérificateur général. Le SCT a indiqué, au nom du gouvernement, son intention d'envisager d'autres améliorations tout en respectant l'indépendance de ces organismes et les objectifs stratégiques légitimes poursuivis. www.oag-bvg.gc.ca/domino/rapports.nsf/html/20050204cf.html.

Vérifications internes ou évaluations*

POUR OFFRIR AUX CANADIENS :	CONFORMÉMENT AUX CONSTATATIONS DE CE QUI SUIT :
TRANSITIONS EFFICACES ET INCLUSIVES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU MOYEN DU SOUTIEN TEMPORAIRE DU REVENU ET DE MESURES ACTIVES D'AIDE À L'EMPLOI	ÉVALUATIONS • Études de suivi réalisées pour le Rapport de contrôle et d'évaluation du Régime d'assurance-emploi • Réforme de l'AE et personnes handicapées • Évaluation sommative des prestations parentales • Évaluation du Programme de travail partagé http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/SP_AH_212_02_04x.shtml • Évaluation sommative des prestations d'emploi et mesures de soutien en vertu de l'Entente Canada-Colombie-Britannique sur le développement du marché du travail • Examen des ententes sur le développement des ressources humaines autochtones – Synthèse des constatations • Stratégie emploi jeunesse (SEJ) 1997-2002 : Résumé des résultats d'évaluations récentes • Évaluation sommative de la composante du Programme d'adaptation et de restructuration des pêches du Pacifique réalisée par DRHC • Évaluation formative du Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/SP_AH_204_05_04x.shtml VÉRIFICATIONS • Vérification des programmes initiatives Emploi jeunesse http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/psgm/sp-607-05-04f.shtml • Vérification de l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/psgm/sp-622-04-04f.shtml • Vérification d'ententes de développement des ressources humaines autochtones
COMPÉTITIVITÉ ET PRODUCTIVITÉ ACCRUES DES MILIEUX DE TRAVAIL CANADIENS GRÂCE À DES MESURES FAVORISANT L'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES, DE MÊME QUE LA RECONNAISSANCE ET L'UTILISATION DES COMPÉTENCES	ÉVALUATIONS • Évaluation formative de l'Initiative des partenariats sectoriels • Évaluation sommative des produits et services d'information sur le marché du travail de RHDCC

Vérifications internes ou évaluations*

POUR OFFRIR AUX CANADIENS :	CONFORMÉMENT AUX CONSTATATIONS DE CE QUI SUIT :
GRÂCE À L'ACCÈS À L'APPRENTISSAGE, LES CANADIENS PEUVENT PARTICIPER PLEINEMENT À LA VIE ÉCONOMIQUE FONDÉE SUR LE SAVOIR ET À LA SOCIÉTÉ	ÉVALUATIONS • Évaluation formative du Programme canadien de prêts aux étudiants • Évaluation sommative du Secrétariat national à l'alphabétisation VÉRIFICATIONS • Vérification du Programme d'initiatives d'apprentissage http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/psgm/sp-608-09-04f.shtml
MILIEUX DE TRAVAIL SÉCURITAIRES, ÉQUITABLES, SAINS, STABLES ET PRODUCTIFS OÙ RÈGNE LA COOPÉRATION	ÉVALUATIONS • Évaluation sommative du Programme de partenariat syndical-patronal • Évaluation sommative du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi VÉRIFICATIONS • Vérification du Programme du travail – partie III du *Code canadien du travail* http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/psgm/sp-604-05-04f.shtml
CAPACITÉ ACCRUE DES COLLECTIVITÉS DE CONTRIBUER À LA RÉDUCTION DE L'ITINÉRANCE	VÉRIFICATIONS • Examen de la mise en œuvre de l'Initiative de partenariats en action communautaire http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/psgm/6572_00_f.shtml
PRESTATION DE SERVICES CONTINUE, INTÉGRÉE ET À MODES MULTIPLES, ASSURANT LA SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE	VÉRIFICATIONS • Vérification de la gestion des renseignements personnels http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/psgm/sp-603-07-04f.shtml • Vérification de la mise en œuvre d'une gestion moderne à Développement des ressources humaines Canada • Vérifications sporadiques des bénéficiaires de contributions • Examen des états financiers de 2003 de DRHC • Vérification nationale des logiciels et de la gestion http://www.dsc.gc.ca/fr/sm/ps/dsc/verification/sdc-a-002-03-04f/page00.shtml. Ce rapport a été produit grâce à l'établissement d'un partenariat entre RHDCC et Développement social Canada. • Vérification exhaustive de la technologie de l'information et de la sécurité de Développement des ressources humaines Canada

* Approuvé par le Comité de vérification et d'évaluation. Les liens indiqués se rapportent aux vérifications et aux évaluations terminées. Dès qu'une vérification ou une évaluation est terminée, elle est accessible en ligne, à l'adresse suivante :

Vérifications : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/psgm/tdm.shtml

Évaluations : http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/v_reportf.report_index?p_site=EDD&O=3

TABLEAU 13 : STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Après la réorganisation de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), en décembre 2003, la Stratégie de développement durable de DRHC pour 2004-2006 a été déposée au Parlement pour le compte des nouveaux ministères, c'est-à-dire RHDCC et Développement social Canada (DSC).

RHDCC a réalisé des progrès en ce qui a trait à bon nombre des objectifs de DRHC en matière de développement durable en 2004-2005. Pendant que les travaux se poursuivent en vue de l'atteinte des objectifs de l'ancien ministère DRHC en matière de développement durable, RHDCC s'engage à élaborer une nouvelle stratégie ministérielle tenant compte de son mandat et appuyée au moyen d'une série d'activités moins vastes et mieux ciblées.

Les progrès réalisés en ce qui a trait aux objectifs inclus dans le RPP de 2004-2005 sont résumés ci-après.

Concevoir un outil pour mettre en œuvre le développement durable dans le cas des nouveaux projets de DRHC d'ici le 30 juin 2004

L'outil qui devrait être utilisé est l'outil de développement communautaire durable conçu par la région de Québec.

Travailler en partenariat avec le Congrès du travail du Canada pour préparer un énoncé décrivant de façon concise le genre de milieu de travail que souhaitent les travailleurs canadiens. Préparation de cet énoncé d'ici le 31 décembre 2004.

Cet énoncé a été diffusé en décembre 2004, sous le titre *Enfin... Un milieu de travail qui nous avantage*. Site Web du Conseil du travail du Canada – http://congresdutravail.ca

Offrir la possibilité de transmettre par Internet les certificats et les renseignements médicaux requis pour obtenir les prestations de compensation et les prestations d'assurance-maladie, d'ici le 30 juin 2004.

Le projet a été rebaptisé Projet de certificats médicaux en ligne. Un projet pilote d'une durée de six mois sera réalisé à compter de novembre 2005 pour permettre aux médecins de l'Ontario de transmettre les certificats médicaux par voie électronique à l'appui des prestations de compensation. La phase 1 du projet pilote sera réalisée en collaboration avec l'Ontario Medical Association, qui gérera le processus d'inscription et d'authentification des médecins.

DSC gère les services intégrés communs aux deux ministères et que, à ce titre, il doit faire état de l'atteinte des objectifs en matière d'« écologisation » et de ressources humaines dans le contexte du développement durable pour le compte de RHDCC[42].

Élaborer une stratégie d'options pour les navetteurs (avec l'aide de Transports Canada) à l'intention de DRHC, d'ici le 31 décembre 2004

Une ébauche de la stratégie a été préparée puis révisée et alignée avec la stratégie pan-gouvernementale sur les navetteurs élaborée par Transports Canada.

---

[42] Voir le Rapport ministériel sur le rendement de Développement social Canada, à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/index_f.asp, pour obtenir des renseignements en ce qui a trait à ces objectifs.

Promouvoir des options pour les navetteurs en élaborant et lançant les documents d'orientation, outils, sites Web, etc., nécessaires, d'ici le 31 décembre 2005

Une stratégie de communications, un site Web ainsi qu'une foule d'autres produits sont présentement élaborés. Un système de retenue sur salaire a été mis en place et le Programme de laissez-passer d'autobus a été lancé en mai 2005.

Voir à ce qu'on parle du développement durable dans les documents d'orientation et de perfectionnement des compétences en gestion élaborés par la Direction générale des ressources humaines de DRHC, d'ici le 31 mars 2005

La référence au développement durable a été incorporée au matériel d'orientation du personnel et le matériel de développement du leadership a été révisé.

Pour plus de détails à propos de la stratégie de 2004 à 2006 de DRHC, voir le site Web de RHDCC, à l'adresse suivante : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/sa/sdd/tdm_sdd3.shtml.

TABLEAU 14 : APPROVISIONNEMENT ET PASSATION DES MARCHÉS

La fonction d'approvisionnement et de passation des marchés est gérée par Développement social Canada (DSC), pour le compte de RHDCC et de DSC. Voir à cet égard le Rapport ministériel sur le rendement de DSC, à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr1/04-05/index_f.asp

TABLEAU 15 : INITIATIVE D'AMÉLIORATION DES SERVICES

Dans *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes*, le gouvernement s'engage à rehausser de façon mesurable la satisfaction des clients. Par le biais de l'Initiative d'amélioration des services, le Secrétariat du Conseil du Trésor a engagé le gouvernement à hausser le degré de satisfaction des clients d'ici 2005, au moyen d'importantes activités de prestation directe de services. Cette initiative a encouragé l'amélioration des services du point de vue des citoyens, en mettant l'accent sur une amélioration concrète du taux de satisfaction des clients quant à la qualité du service.

RHDCC a adopté une philosophie axée sur les citoyens pour la prestation des services et fait la démonstration de cette approche dans le cadre de la gestion de ses opérations continues et de ses activités de transformation. L'amélioration des services constitue un élément déterminant dans l'ensemble des efforts récents de RHDCC dans le cadre de l'Initiative de modernisation du service pour les Canadiens laquelle a servi de point de départ pour l'initiative Service Canada annoncée dans le budget de 2005.

Entre 2001 et 2003, l'ancien ministère du Développement des ressources humaines (DRHC) a mené des sondages sur la satisfaction de la clientèle en se basant sur les cinq critères de satisfaction décrits dans l'outil de mesures communes du Secrétariat du Conseil du Trésor (la rapidité, le traitement équitable, la connaissance et la compétence, la courtoisie et le confort et le résultat). Ces sondages ont été réalisés en deux phases. La première a pris la forme d'un sondage auprès des clients de l'assurance-emploi et du Programme de sécurité du revenu, alors que la deuxième a mis l'accent sur les clients du Programme du travail, du Programme d'emploi et du Programme d'investissement dans la personne, qu'on appelle maintenant les programmes d'apprentissage. Les sondages ont permis de constater des taux de satisfaction intéressants, mais les secteurs de programme et les régions se sont basés sur l'importance accordée par les clients aux priorités en matière d'amélioration des services pour élaborer des plans d'amélioration des services et déterminer les initiatives à réaliser (indiquées ci-après).

Résultats obtenus

Assurance-emploi (AE)

Établissement de niveaux de base relatifs à la satisfaction des clients et progrès accomplis en vue d'atteindre les objectifs fixés en matière de satisfaction

- Le traitement des appels visant l'AE a été amélioré de façon à ce que le Conseil arbitral entende 90 % des appels dans un délai de 30 jours suivant la réception de l'appel.

Une amélioration de 3 % a été obtenue, de sorte que le taux de rapidité de service s'élève à 87,5 %
Source : Système de prestation et de gestion des appels – Mars 2005

- Un nouvel indicateur de programme permettant de mesurer le pourcentage de dossiers d'appels d'AE reçus par le juge-arbitre dans les 60 jours suivant la réception de l'appel a été établi et l'objectif est de 100 % de conformité.

Une amélioration de 11,5 % a été obtenue de sorte que le taux de satisfaction s'élève à 96,8 %
Source : Système de prestation et de gestion des appels – Mars 2005

- Une initiative de gestion de la qualité a été mise en place pour améliorer les décisions en ce qui a trait aux

Les résultats sur le plan de la qualité sont passés de 64 % à 75,5 %
Objectif en matière de rendement : 80 %
Source : Système de prestation et de gestion des appels – Mars 2005

demandes d'AE et pour accroître l'exactitude des paiements de prestations d'AE.

Normes de service pour tous les services publics clés : établissement de normes et rendement par rapport à ces normes

- L'examen des indicateurs de rendement existants en matière d'AE, qui visait à améliorer l'efficacité et la rapidité des décisions, des appels et des paiements et à prévenir toute contrainte excessive en cas de paiement en trop ou de paiement insuffisant, a donné lieu à l'élaboration d'indicateurs de rendement clés et opérationnels nouveaux et révisés.

Principales réalisations au titre de l'amélioration des services, du point de vue des citoyens

- On a adopté une approche plus proactive, axée sur les citoyens, dans le cas des décisions défavorables relativement aux prestations d'AE. Un représentant de la Prestation de services communique maintenant directement avec les clients pour leur expliquer les décisions rendues relativement aux demandes de prestations.
- Services en ligne d'AE
  - Le service de demande en ligne permet le traitement de demandes spéciales dans le cas des apprentis et des demandes de travail partagé, ainsi que des demandes abrégées en cas de renouvellement.
  - le Système interactif de recherche des faits permet des explications plus exhaustives quant aux motifs de cessation d'emploi (p. ex., renvoi, mise en disponibilité), de façon à améliorer le processus décisionnel.
  - Environ deux millions de « demandes réactivées » ont été traitées lors de la première phase de mise en œuvre du traitement automatisé des demandes. Le taux d'utilisation de ce système a augmenté graduellement, passant de 71,7 % en mars 2004 à 85,4 % en février 2005.
  - Environ 30 000 employeurs sont inscrits en vue de l'utilisation du Relevé d'emploi sur le Web, un service qui remplace la production sur papier des relevés d'emploi.

Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC)

Établissement de niveaux de base relatifs à la satisfaction des clients et progrès accomplis en vue d'atteindre les objectifs fixés en matière de satisfaction

- Dans le cadre du Sondage sur la satisfaction des clients mené par le SFMC (mars 2002) :
  - 91 % des clients ont indiqué que le service répond à leurs attentes ou les dépasse;
  - 90 % des clients sont satisfaits de l'accès aux services dans les deux langues officielles, de la courtoisie, de l'équité et de la compétence des employés.
- D'après le sondage, les clients du SFMC sont très satisfaits du service offert. Des mesures ont été prises pour donner suite aux améliorations suggérées, notamment :
  - augmentation des ressources humaines – on a recruté un médiateur supplémentaire dans la région de Québec;
  - amélioration de la compétence des médiateurs – on a recruté des intervenants dans le domaine des relations de travail et on leur a offert une formation interne et externe exhaustive;
  - séminaires plus abordables – Même si le SFMC commandite une conférence nationale sur les relations industrielles à l'intention des clients tous les deux ans, un projet pilote réalisé dans

la région de l'Atlantique a permis de constater une demande élevée en ce qui a trait à des séances moins longues et plus fréquentes.

Normes de service pour tous les services publics clés : établissement de normes et rendement par rapport à ces normes

- Régler 90 % de tous les conflits de travail sans un arrêt de travail.

Principales réalisations au titre de l'amélioration des services, du point de vue des citoyens

- On a entrepris, à la fin de 2004, un examen exhaustif et une mise à jour du Programme de médiation préventive du SFMC pour faire en sorte que le programme reste pertinent et pour continuer d'offrir des services bien cotés auxquels les clients du SFMC s'attendent.

Direction nationale des opérations du travail (DNOT)

Établissement de niveaux de base relatifs à la satisfaction des clients et progrès accomplis en vue d'atteindre les objectifs fixés en matière de satisfaction

- Service équitable – Modifications apportées aux directives du programme des opérations sur les plaintes et le recouvrement des salaires en matière de normes du travail de façon à permettre une réfutation en fonction des éléments de preuve, ainsi que la soumission de données par chacune des parties visées.
- Service accéléré – Une nouvel outil d'amélioration de prestation des services est en cours et permettra d'assurer un suivi quant aux progrès réalisés dans chaque affaire et de déterminer le temps écoulé entre chaque étape du processus et, en cas d'arriérés de travail, de prendre des mesures au besoin.
- Formation continue et amélioration des compétences – Un cadre pour le Programme de formation national des agents des affaires du travail est entré en vigueur le 28 janvier 2004.

Normes de service pour tous les services publics clés : établissement de normes et rendement par rapport à ces normes

- Un examen sur les normes de service de la DNOT est prévu pour 2005-2006.

Principales réalisations au titre de l'amélioration des services, du point de vue des citoyens

- La *Stratégie nationale d'intervention* met l'accent sur la collaboration avec les milieux de travail qui affichent un taux plus élevé de blessures invalidantes comparativement à la moyenne pour le secteur d'activité, de façon à prévenir les blessures et les maladies professionnelles en améliorant les systèmes de responsabilité interne.
- Le nouveau *Cadre d'examen de la conformité* a été adopté en 2004.

Politique et information sur les milieux de travail (DPIMT)

Établissement de niveaux de base relatifs à la satisfaction des clients et progrès accomplis en vue d'atteindre les objectifs fixés en matière de satisfaction

- On a réalisé une analyse plus vaste des conventions collectives en vigueur au Canada et des consultations sont en cours avec les provinces afin de permettre l'accès à une base de données électroniques plus vaste quant aux conventions collectives en vigueur au Canada.
- On continue de surveiller le taux de rétroaction et de satisfaction de la clientèle.

D'après le sondage mené par la Direction de l'information sur les milieux de travail en mars 2002 :

- 81 % des clients sont satisfaits de la qualité globale des services reçus.
- La plupart des clients estiment que la qualité des renseignements obtenus atteint (78 %) ou dépasse (13 %) leurs attentes.
- 65 % des utilisateurs du site Web sont satisfaits de la qualité globale du site et 25 % d'entre eux sont même très satisfaits.

Normes de service pour tous les services publics clés : établissement de normes et rendement par rapport à ces normes

Les citoyens ont accès à des produits et outils d'information répondant aux besoins des milieux de travail canadiens et permettant d'accroître la sensibilisation face aux conditions de travail, aux tendances et aux pratiques exemplaires.

- Amélioration de l'efficience de la prestation de services grâce à la diffusion par voie électronique et à l'accès direct à des données sur les relations industrielles.
- Service exhaustif national d'information sur les relations industrielles dans un délai de 24 heures.

Principales réalisations au titre de l'amélioration des services, du point de vue des citoyens

- Les clients peuvent avoir accès aux données sur les milieux de travail de différentes façons (Internet, courrier électronique et base de données interactive), ce qui permet d'améliorer la souplesse, l'accessibilité et la rentabilité.

Programmes d'apprentissage

Établissement de niveaux de base relatifs à la satisfaction des clients et progrès accomplis en vue d'atteindre les objectifs fixés en matière de satisfaction

- D'après le sondage mené auprès des clients des programmes d'apprentissage :
  - 90 % des clients sont satisfaits de la qualité globale des services offerts relativement aux programmes de contributions et de subventions (sondage de mars 2004).
  - 88 % des clients de la Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCÉÉ) (sondage de novembre 2004) et 70 % des clients du Programme canadien de prêts aux étudiants (sondage de mars 2005) sont satisfaits du niveau global de la qualité des services.

Normes de service pour tous les services publics clés : établissement de normes et rendement par rapport à ces normes

- En 2004-2005, 98,7 % de toutes les demandes de prêts pour étudiants ont été traitées dans un délai d'un jour et 100 % de ces demandes ont été traitées dans un délai de deux jours suivant la réception de tous les documents requis.

- Les marchés conclus entre le PCPÉ et les deux prestataires de services offrant des prêts directs, gérant les prêts pour étudiants et administrant les mesures de gestion de la dette comprennent les normes de service qui font l'objet d'un suivi mensuel.

Principales réalisations au titre de l'amélioration des services, du point de vue des citoyens

- L'Ontario, la Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador et le Nouveau-Brunswick ont accepté d'intégrer l'administration de leurs programmes provinciaux de prêts aux étudiants au PCPÉ.
- Le PCPÉ a apporté une modification réglementaire qui a permis d'améliorer le transfert de fonds à nos partenaires provinciaux et territoriaux et de faire en sorte que les étudiants admissibles reçoivent les subventions canadiennes pour études en temps opportun.
- On a conçu une structure de prestation de services à plusieurs niveaux pour assurer la prestation de services de qualité élevée répondant aux besoins des clients de façon rapide et précise et ce, au niveau hiérarchique le plus bas possible. Les résultats quant à la satisfaction des emprunteurs font l'objet d'un examen par les prestataires de services une fois par année.
- Les services et renseignements en ligne destinés aux clients du PCPÉ ont été améliorés comme suit :
  - l'accès aux données sécuritaires en ligne pour les emprunteurs dans le cadre du régime de prêts directs;
  - le Centre national de prêts pour étudiants et son Centre de message ont permis aux clients d'obtenir un service de messagerie dynamique en fonction du cycle de vie des prêts.

Le programme de contrôle de la qualité a été révisé de façon à ce que les représentants du service à la clientèle fournissent des renseignements précis aux emprunteurs.

- Les lettres types ont été mises à jour pour en assurer la clarté, la simplicité et la compréhension.
- On a organisé des séances d'orientation téléphonique pour aider les emprunteurs à bien comprendre leurs responsabilités en matière de remboursement.
- La SCÉÉ commencera à gérer le Alberta Centennial Education Savings Plan, un programme de subvention correspondant à la SCÉÉ, en fonction du principe de recouvrement des coûts, en 2005.

Opérations des Programmes d'emploi (OPE)

Établissement de niveaux de base relatifs à la satisfaction des clients et progrès accomplis en vue d'atteindre les objectifs fixés en matière de satisfaction

- Les résultats du sondage ont été utilisés pour élaborer des plans d'action et pour assurer un suivi quant à l'amélioration continue de nos services.

Dans le Sondage sur la satisfaction de la clientèle des prestations d'emploi et les mesures de soutien (mars 2002):

- 83 % ont indiqué être satisfaits de la qualité générale du service obtenu.
- L'équité et la compétence des agents sont les principaux points à améliorer pour augmenter la satisfaction de la clientèle.
- La facilité d'accès et les délais ont aussi un effet sur la satisfaction de la clientèle.

Normes de service pour tous les services publics clés : établissement de normes et rendement par rapport à ces normes

- Les OPE ont collaboré avec des organismes de prestation de services et des coordonnateurs de la collectivité pour améliorer la prestation des services d'emploi en améliorant l'accès, la rapidité, la disponibilité et l'adaptation en fonction des besoins individuels et communautaires.
- Diverses possibilités de normalisation du traitement des accords de contribution ont été envisagées pour accroître la cohérence et l'équité de la prestation de services.

Principales réalisations au titre de l'amélioration des services, du point de vue des citoyens

- Orientation et soutien continus offerts aux employés du programme pour qu'ils aient accès à des produits d'information améliorés pour aider les clients à se familiariser avec les PEMS et à mieux comprendre celles-ci :
  - En 2002-2003, l'élaboration du module du cycle de vie du Système commun pour les subventions et les contributions et la mise à jour des lignes directrices des PEMS ont permis d'améliorer l'uniformité et l'équité du service.
  - En 2003-2004, d'importantes améliorations (financières et autres) ont été apportées au module du cycle de vie pour en améliorer la fonctionnalité, la capacité et l'uniformité tout en augmentant le niveau de confiance des utilisateurs en ce qui a trait à l'application. Des séances de formation intensives ont été offertes à 143 conseillers des Opérations de programme régionales et conseillers des programmes sur la gestion financière des accords de contribution.
  - On a adopté, en 2004-2005, une Stratégie nationale de formation prévoyant la création de postes de coordonnateurs nationaux de la formation et le module de client a été adopté à titre d'outil d'amélioration des services à la clientèle pour les employés de première ligne des Centres des ressources humaines du Canada (CRHC).
- On a élaboré une nouvelle stratégie de service et de nouveaux services pour les adultes en âge de travailler afin de faciliter la prestation de services efficaces dans le domaine des programmes d'emploi.

RHDCC est fière des nombreuses améliorations apportées au service en ce qui a trait à ces secteurs de programme, régions et voies de prestation de services depuis cinq ans. En janvier 2003, l'Institut des services axés sur les citoyens et l'Institut d'administration publique du Canada ont publié les constatations de leur troisième sondage, intitulé « Les citoyens d'abord » et fondé sur un échantillon représentatif formé de 9 000 Canadiens de toutes les provinces et des territoires. Le rapport indiquait une amélioration de la qualité du service dans le secteur public au Canada et ce, à tous les paliers de gouvernement. Ce sondage prévoyait, plus précisément, une évaluation de base des services fédéraux pour une période de quatre ans et concluait à une amélioration de la qualité des services pour l'AE et les CRHC. RHDCC attend avec impatience les résultats de la quatrième édition du sondage « Les citoyens d'abord » et, en tant que principal partenaire de l'initiative Service Canada, il continuera d'essayer de trouver des façons de transformer la prestation de services en collaboration avec les organismes partenaires.

TABLEAU 16 : INITIATIVES HORIZONTALES

RHDCC a participé aux initiatives horizontales suivantes en 2004-2005. À moins d'indication contraire, RHDCC est le ministère responsable de ces initiatives.

1. Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
2. Programme de partenariats pour les compétences et l'emploi des autochtones
3. Programme canadien de prêts aux étudiants
4. Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers
5. Ententes sur le développement du marché du travail
6. Initiative nationale pour les sans-abri
7. Programme national d'alphabétisation
8. Initiative des projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés
9. Programme des conseils sectoriels
10. Service Canada
11. Stratégie emploi jeunesse

Pour plus de renseignements à propos de ces initiatives, voir :
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp

COMPTES À FINS DÉTERMINÉES

Introduction aux comptes à fins déterminées

Les comptes à fins déterminées constituent des catégories spéciales de recettes et de dépenses budgétaires. Ils présentent les opérations de certains comptes dont les lois constituantes exigent que les recettes soient affectées à une fin particulière, et que les paiements et dépenses connexes soient imputés à ces recettes. Les opérations propres à ces comptes doivent être considérées séparément.

RHDCC est responsable de l'administration de trois de ces comptes :

- le Compte d'assurance-emploi;
- le Compte des rentes sur l'État; et
- le Fonds d'assurance de la fonction publique.

Le Compte d'assurance-emploi **est un compte consolidé à fins déterminées** qui fait partie du processus de rapport financier du gouvernement du Canada. Les comptes consolidés à fins déterminées sont utilisés principalement pour les activités similaires à celles des ministères dont les opérations ne comportent pas de créances envers des tiers, mais consistent essentiellement en recettes et dépenses du gouvernement.

Le Compte des rentes sur l'État **est un compte consolidé à fins déterminées** qui fait partie du processus de rapport financier du gouvernement du Canada. Il a été créé par la *Loi relative aux rentes sur l'État* et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*, qui a eu pour effet de mettre un terme à la vente des rentes en 1975. Ce compte est évalué chaque année selon une méthode actuarielle, le déficit ou l'excédent étant débité ou crédité au Trésor.

Le Fonds d'assurance de la fonction publique **est un compte consolidé à fins déterminées** qui fait partie du processus de rapport financier du gouvernement du Canada. Il a été créé par la *Loi de l'assurance du service civil*. Conformément au paragraphe 16(3) des *Règlements concernant l'assurance du service civil*, le montant des déficits actuariels est transféré du Trésor au Compte d'assurance de la fonction publique afin d'équilibrer l'actif et le passif du programme.

Les renseignements suivants constituent une mise à jour des prévisions sur le Compte d'assurance-emploi que nous avions fournies dans notre *Rapport sur les plans et priorités de 2004-2005*[43]. Ce rapport présente les données financières pluriannuelles et de l'information générale. Des renseignements supplémentaires sur le rendement et les données de fin d'exercice sont accessibles aux adresses Internet fournies dans la présente section.

[43] Pour plus de renseignements, voir http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20042005/HRSDC-RHDCC/HRSDC-RHDCCr45_f.asp

Compte d'assurance-emploi

Le tableau ci-dessous présente un sommaire des données financières relatives au Compte d'assurance-emploi de 2002-2003 à 2004-2005.

COMPTE D'ASSURANCE-EMPLOI – ÉTAT DES OPÉRATIONS ET DE L'EXCÉDENT ACCUMULÉ [a]

(en millions de dollars)	2002-2003 Dépenses réelles	2003-2004 Dépenses réelles	2004-2005 Prévisions[b]	2004-2005 Dépenses réelles
Dépenses				
Prestations	14 501	15 070	15 291	14 748
Coûts administratifs	1 519	1 521	1 542	1 542
Créances douteuses [c]	81	60	60	95
Total des dépenses	**16 101**	**16 651**	**16 893**	**16 385**
Recettes				
Cotisations	18 243	17 900	17 378	17 655
Pénalités	71	47	48	51
Intérêts	1 055	1 125	1 008	995
Total des recettes	**19 369**	**19 072**	**18 434**	**18 701**
Surplus				
Annuel	3 268	2 421	1 541	2 316
Cumulatif	43 812	46 233	47 774	48 549

Taux préférentiel (% des gains assurables)	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**
Employé	2,20%	2,10%	1,98%	1,95%
Employeur	3,08%	2,94%	2,77%	2,73%

a. Le Compte d'assurance-emploi **est un compte consolidé à fins déterminées** et il fait partie du processus de rapport financier du gouvernement du Canada. Les comptes consolidés à fins déterminées sont utilisés principalement pour les activités similaires à celles des ministères dont les opérations ne représentent pas de créances envers des tiers, mais consistent essentiellement en recettes et dépenses du gouvernement.

b. Les prévisions pour 2004-2005 étaient présentées dans le *Rapport sur les plans et priorités de 2005-2006*.

c. Représente les radiations et les créances irrécouvrables correspondant aux versements excédentaires de prestations et aux pénalités imposées.

En 2004-2005, le total des revenus excède de 2,3 milliards de dollars celui des coûts et l'excédent cumulatif a passé à 48,5 milliards de dollars. Les prestations ont diminué principalement à cause d'une diminution du nombre de bénéficiaires et d'un taux de chômage inférieur qui sont partiellement compensées par des prestations hebdomadaires moyens plus élevés. Les recettes tirées des cotisations ont diminué en raison de la baisse du taux de cotisations, partiellement compensée par la hausse du nombre d'emploi et des salaires.

D'autres renseignements se trouvent dans les états financiers du compte d'assurance-emploi de 2004-2005 qui figurent dans les *Comptes publics du Canada de 2005*, Volume 1, Section 4[44]. Il est également possible de consulter le site Web de RHDCC consacré à l'assurance-emploi[45]. Ce site offre des renseignements sur les textes de référence, les objectifs et les caractéristiques du régime ainsi que des liens vers les rapports de l'actuaire en chef et les rapports de contrôle et d'évaluation.

[44] Pour plus de renseignements, voir http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-f.html

[45] Pour plus de renseignements, voir http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ae.shtml

Compte des rentes sur l'État

Le tableau ci-dessous présente un sommaire des données financières relatives au Compte des rentes sur l'État de 2002-2003 à 2004-2005.

COMPTE DES RENTES SUR L'ÉTAT - RECETTES ET DÉBOURSÉES

	Dépenses réelles		
(en millions de dollars)	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Provisions mathématiques –			
Solde au début de l'exercice	**471,4**	**437,6**	**405,8**
Revenu	30,8	28,5	26,3
Paiements et autres charges	61,3	57,8	54,6
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	30,5	29,3	28,3
Surplus actuariel	3,3	2,5	0,3
Provisions mathématiques –			
Solde à la fin de l'exercice	**437,6**	**405,8**	**377,2**

Le rapport annuel et les états financiers du Compte des rentes sur l'État se trouvent dans les *Comptes publics du Canada 2005*, Volume 1, Section 6[46].

[46] Pour plus d'information, voir http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-f.html

Fonds d'assurance de la fonction publique

Le tableau ci-dessous présente un sommaire des données financières relatives au Fonds d'assurance de la fonction publique de 2002-2003 à 2004-2005.

FONDS D'ASSURANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE — RECETTES ET DÉBOURSÉES

	Dépenses réelles		
(en millions de dollars)	2002-2003[a]	2003-2004	2004-2005
Recettes			
Solde d'ouverture	**7,7**	**7,5**	**7,1**
Recettes et autres crédits	0,3	0,2	0,1
Paiements et autres charges	0,5	0,6	0,5
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	0,2	0,4	0,4
Solde de fermeture	**7,5**	**7,1**	**6,7**

a. Le solde des recettes et autres crédits pour 2002-2003 été augmenté de 0.1 million de dollars pour tenir compte du dépôt qui a été effectué pour équilibrer actif et passif au 31 mars 2003.

Le rapport annuel et les états financiers relatifs au Fonds d'assurance de la fonction publique du Compte des rentes sur l'État se trouvent dans les *Comptes publics du Canada 2005*, Volume 1, Section 6[47].

[47] Pour plus d'information, voir http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-f.html

RAPPORT CONSOLIDÉ SUR LE PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS

Le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPÉ), un programme axé sur le financement à risques partagés créé en 1995, est devenu un programme de financement direct en août 2000[48].

Ainsi, le mode de prestation de services a été repensé de façon à ce que les prêts d'études soient financés directement. Selon la nouvelle entente, le gouvernement du Canada finance les étudiants et deux prestataires de services administrent les prêts.

Entité comptable

Le présent rapport porte uniquement sur le PCPÉ et non sur les activités du Ministère liées à son application. Les dépenses figurant dans les tableaux financiers sont avant tout les dépenses législatives autorisées par la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* et la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.

Méthode comptable

Les tableaux financiers sont établis conformément aux principes comptables généralement reconnus au Canada et figurent dans le *Manuel de comptabilité pour le secteur public* de l'Institut canadien des comptables agréés.

Conventions comptables particulières

Revenus

Deux sources de revenu sont présentées : les intérêts gagnés sur les prêts directs et les sommes récupérées sur les prêts garantis et les reprises de prêts. Selon les conventions comptables en vigueur au gouvernement, les revenus de ces deux sources doivent être crédités au Trésor. Ils n'apparaissent pas avec les dépenses dans les comptes du PCPÉ, mais ils sont déclarés séparément dans les états financiers de RHDCC et du gouvernement.

- Revenus d'intérêts sur les prêts directs – Les emprunteurs sont tenus de payer l'intérêt simple sur leurs prêts lorsqu'ils terminent leurs études à temps plein. Quand ils quittent l'école, ils peuvent opter pour un taux d'intérêt variable (taux préférentiel + 2,5 %) ou un taux fixe (taux préférentiel + 5 %). Les montants représentent uniquement l'intérêt couru sur le solde impayé des prêts directs et remboursables à l'État. Les emprunteurs continuent de payer directement aux prêteurs privés l'intérêt couru sur les prêts garantis ou à risques partagés. Depuis le 1er août 2005, le plafond hebdomadaire des prêts est passé de 165 $ à 210 $ par semaine d'études. À mesure que les fonds attribués aux étudiants augmenteront, le montant total des prêts augmentera vraisemblablement, tout comme les revenus d'intérêts sur les prêts directs.
- Recouvrement des intérêts sur les prêts garantis – L'État rembourse aux prêteurs privés les prêts consentis avant le 1er août 1995 restés en souffrance (c.-à-d. pour lesquels les prêteurs attendent

[48] Pour plus de renseignements à propos du Programme canadien de prêts aux étudiants, voir : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/pcpe.shtml

toujours un remboursement du capital et des intérêts. Les montants représentent le recouvrement du capital et des intérêts de ces prêts en souffrance.

- Sommes récupérées sur les reprises de prêts – En vertu des accords sur les prêts à risques partagés, le gouvernement acquerra des institutions financières tous les prêts consentis entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000 qui sont en souffrance pendant au moins 12 mois après la période d'études et qui, au total, ne sont pas supérieurs à 3 % du solde mensuel moyen des prêts d'études non remboursés du prêteur. Le montant payé est établi à 5 % de la valeur du prêt en question. Les sommes récupérées inscrites dans les tableaux représentent le recouvrement du capital et des intérêts sur ces prêts.

Subventions canadiennes pour études

Les Subventions canadiennes pour études et les Subventions d'Accès Canada améliorent l'accessibilité aux études postsecondaires en offrant de l'aide financière non remboursable aux étudiants de niveau postsecondaire ayant des besoins particulièrement importants. Il existe cinq types de subventions : 1) les subventions destinées aux étudiants ayant une incapacité permanente, pour les frais d'hébergement liés à leur incapacité (jusqu'à concurrence de 8 000 $ par année); 2) les subventions destinées aux étudiants ayant des personnes à charge (jusqu'à concurrence de 3 120 $ par année dans le cas des étudiants à temps plein et de 1 920 $ dans le cas des étudiants à temps partiel); 3) les subventions destinées aux étudiants à temps partiel dans le besoin (jusqu'à concurrence de 1 200 $ par année); 4) les subventions destinées aux étudiantes de doctorat dans certains domaines (jusqu'à concurrence de 3 000 $ par année pendant un maximum de trois ans); et 5) les subventions destinées aux étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente (jusqu'à concurrence de 2 000 $ par année).

Depuis le 1er août 2005, deux subventions d'accès sont offertes pour aider : 1) les étudiants issus de familles à faible revenu qui entreprennent leur première année d'études postsecondaires (50 % des frais de scolarité, jusqu'à concurrence de 3 000 $); et 2) les étudiants ayant une incapacité permanente, afin de les aider à acquitter leurs frais de scolarité et leurs frais de subsistance (jusqu'à concurrence de 2 000 $ par année). Le financement de ces subventions commencera à avoir une incidence sur les dépenses en 2005-2006. La nouvelle subvention d'Accès Canada pour les étudiants ayant une incapacité permanente remplacera la subvention actuelle pour les étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente.

Frais de recouvrement

Les frais de recouvrement correspondent à ce qu'il en coûte pour faire appel à des agences privées pour recouvrer les prêts d'études canadiens non remboursés. Les prêts faisant l'objet de mesures de recouvrement sont les prêts à risques partagés et les prêts garantis qui sont en souffrance et pour lesquels l'État a remboursé le prêteur privé, ainsi que les prêts directs consentis après le 31 juillet 2000 qu'un tiers fournisseur de services a renvoyé à RHDCC parce qu'ils n'étaient pas remboursés.

Coûts des fournisseurs de service

Le PCPÉ fait appel à des tiers fournisseurs de services pour administrer le versement des prêts, leur gestion en cours d'études, le remboursement une fois les études terminées et la gestion de la dette. Ce poste représente les coûts associés aux services prévus dans l'accord.

Prime de risque

La prime de risque constitue une partie de la rémunération versée aux institutions prêteuses ayant participé au programme de prêts à risques partagés entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000. La prime de risque correspondait à 5 % de la valeur des prêts consolidés, laquelle est calculée et payée au moment où les étudiants terminent leurs études et commencent à rembourser leur dette. En retour, les prêteurs assument les risques associés au non-remboursement de ces prêts.

Reprise de prêts

Selon les dispositions des accords conclus avec les institutions prêteuses, l'État achètera du prêteur les prêts d'études non remboursés depuis au moins 12 mois et dont la somme totale n'excède pas 3 % du solde mensuel moyen des prêts en cours de remboursement mais non remboursés de l'institution prêteuse. Le montant versé est fixé à 5 % de la valeur des prêts en question. Les montants incluent également les sommes versées aux institutions prêteuses sur les recouvrements.

Frais d'administration des provinces et des territoires

Conformément à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement a conclu, avec neuf provinces et un territoire, des ententes visant à faciliter l'administration du PCPÉ. Les provinces et le territoire en question administrent les activités de mise en application et d'évaluation du programme fédéral d'aide financière aux étudiants et reçoivent en contrepartie une commission. À compter du 1er août 2005, les frais administratifs versés aux provinces augmenteront de façon à améliorer la rémunération pour la partie de l'administration du PCPÉ.

Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études

Le capital requis pour les prêts directs est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances. Le coût d'emprunt de ce capital est comptabilisé dans les opérations de financement global du ministère des Finances. Les montants représentent le coût attribué au PCPÉ au titre des prêts directs pendant que les étudiants ont le statut d'étudiant. Le plafond hebdomadaire des prêts a augmenté le 1er août 2005. À mesure que les fonds offerts aux étudiants augmenteront, le montant total des prêts consentis augmentera vraisemblablement, tout comme les frais d'intérêts liés aux prêts en cours d'études.

Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement

Le capital requis pour les prêts directs est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances. Le coût d'emprunt de ce capital est comptabilisé dans les opérations de financement global du ministère des Finances. Les montants représentent le coût attribué au PCPÉ pendant que les étudiants remboursent leur prêt d'études canadien.

Bonification d'intérêts pendant les études

L'une des principales caractéristiques du programme fédéral d'aide aux étudiants est que les étudiants emprunteurs ne sont pas tenus de payer les intérêts sur leurs prêts tant qu'ils étudient à temps plein et, dans le cas des prêts négociés avant le 1er août 1993, pendant six mois après la fin des études. Dans le cadre des programmes de prêts garantis et à risques partagés, l'État payait les intérêts aux institutions prêteuses pour le compte des étudiants.

Exemption d'intérêts

Les emprunteurs qui ont de la difficulté à rembourser leur prêt peuvent obtenir de l'aide financière couvrant les intérêts pour une période maximale de 54 mois. Le remplacement d'un régime de prêts garantis et de risques partagés par un régime de prêts directs n'a pas modifié l'exemption d'intérêts

sur les prêts en défaut de paiement du point de vue de l'emprunteur, mais la méthode de comptabilisation des coûts connexes a changé. Pour les prêts consentis avant le 1er août 2000, le PCPÉ verse aux institutions prêteuses une indemnisation pour intérêts perdus égale au montant des intérêts courus sur les prêts faisant l'objet d'une exemption d'intérêts. Dans le cas des prêts consentis après le 1er août 2000, une dépense est inscrite au titre de l'exemption d'intérêts afin de compenser les intérêts courus sur les prêts directs. Le 1er août 2005, les seuils de revenu utilisés pour déterminer l'admissibilité aux fins de l'exemption d'intérêts ont augmenté, ce qui fait que cette mesure est accessible à un plus grand nombre d'emprunteurs.

Réduction de la dette en cours de remboursement

Dans le cadre du Programme de réduction de la dette en cours de remboursement (RDR), qui vient en aide aux emprunteurs ayant de sérieuses difficultés financières, le gouvernement canadien réduit, jusqu'à un montant abordable, le capital impayé des prêts consentis aux étudiants admissibles, une fois que toutes les autres mesures d'exemption d'intérêts ont été épuisées et que l'emprunteur n'est plus aux études depuis cinq ans. Le montant maximal de la réduction est de 20 000 $, soit une réduction initiale pouvant atteindre 10 000 $ et deux autres réductions pouvant atteindre 5 000 $ chacune. Dans le cas des prêts consentis avant le 1er août 2000, le PCPÉ verse aux institutions prêteuses le montant du capital de la dette de l'étudiant réduit par le gouvernement canadien en vertu de la RDR. Dans le cas des prêts consentis après le 1er août 2000, le gouvernement du Canada renonce à une partie du capital de l'emprunt. Depuis le 1er août 2005, le montant maximal de l'aide accordée dans le cadre du programme RDR est porté à 26 000 $ dans le cas des emprunteurs admissibles, soit une réduction initiale pouvant atteindre 10 000 $, une deuxième réduction pouvant atteindre 10 000 $ et une dernière réduction pouvant atteindre 6 000 $.

Réclamations payées et prêts faisant l'objet d'une dispense de remboursement

Entre la mise en œuvre du PCPÉ (en 1964) et le 31 juillet 1995, le gouvernement garantissait pleinement tous les prêts consentis à des étudiants par des prêteurs privés. Il rembourse aux prêteurs privés tout prêt d'études non remboursé (c.-à-d. que les prêteurs réclament le montant de capital et d'intérêt non remboursé en totalité, après quoi les services de recouvrement de Développement social Canada tentent de récupérer ces montants)[49]. Les ententes liées aux prêts à risques partagés prévoyaient également que les prêts consentis entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000 seraient garantis dans certaines circonstances. Ce poste représente les coûts associés à cette garantie de prêt.

Conformément à la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* et à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement verse à l'établissement prêteur le plein montant du capital non remboursé de même que les intérêts courus si l'emprunteur est décédé ou s'il est atteint d'une incapacité permanente.

Créances irrécouvrables

Dans le cadre du programme de prêts directs, les prêts d'études sont la propriété du gouvernement et celui-ci doit les comptabiliser en tant qu'éléments d'actif. Par conséquent, les principes comptables généralement reconnus dans le secteur public exigent l'établissement d'une provision estimative pour pertes éventuelles associées à ces prêts. Cette provision doit être établie au cours de l'année durant laquelle les prêts ont été consentis, même si les pertes ne surviennent que bien des années plus tard.

---

[49] La scission de Développement des ressources humaines Canada en deux nouveaux ministères, soit RHDCC et Développement social Canada (DSC), a été annoncée le 12 décembre 2003. On a décidé par la suite que les services de recouvrement seraient partagés par les deux ministères et relèveraient de DSC.

Les chiffres représentent la dépense annuelle imputée aux provisions pour créances irrécouvrables et la réduction de la dette en cours de remboursement sur les prêts directs.

Paiements compensatoires versés aux provinces et territoires non participants

Les provinces et territoires peuvent choisir de ne pas participer au PCPÉ. En pareil cas, ils ont droit à un montant compensatoire visant à les aider à payer les coûts d'exécution d'un programme similaire d'aide financière aux étudiants.

VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS – PROGRAMMES COMBINÉS

	Dépenses réelles		2004-2005	
(en millions de dollars)	2002-2003	2003-2004	Prévision	Dépenses réelles
Revenus				
Intérêts gagnés sur les prêts directs	103,9	174,3	206,9	226,6
Sommes récupérées sur les prêts garantis	111,1	91,3	105,1	76,2
Sommes récupérées sur les reprises de prêts	7,7	9,6	14,4	11,0
Total des revenus	222,7	275,2	326,4	313,8
Dépenses				
Paiements de transfert				
Subventions canadiennes pour études	54,5	66,8	74,7	64,5
Administration des prêts				
Frais de recouvrement[a]	12,8	13,4	18,6	14,8
Coûts des fournisseurs de services	41,2	41,0	59,5	46,0
Prime de risque	23,0	11,7	4,9	5,5
Reprise de prêts	5,8	4,3	5,1	4,2
Frais d'administration des provinces et territoires	8,4	8,8	9,6	9,4
Total des frais d'administration des prêts	91,3	79,2	97,7	79,9
Coût de l'aide gouvernementale				
Avantages consentis aux étudiants				
Frais d'intérêts liés aux emprunts (classe A)[b]	138,6	148,6	163,0	163,8
Frais liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B)[b]	41,3	68,1	118,3	96,6
Bonification d'intérêts pendant les études	39,8	27,4	15,6	16,1
Exemption d'intérêts[b]	74,6	73,8	62,9	63,2
Réduction de la dette en cours de remboursement	7,4	10,7	29,4	27,1
Réclamations payées et prêts pardonnés	40,7	34,8	26,9	27,7
Créances irrécouvrables[c]				
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,8	11,5	11,8	11,5
Créances irrécouvrables	175,7	193,3	205,4	456,2
Total du coût de l'aide gouvernementale	529,0	568,2	633,3	862,2
Total des dépenses	674,7	714,2	805,7	1 006,6
Résultats d'exploitation nets	452,1	439,0	479,3	692,8
Paiements compensatoires aux provinces non participantes[d]	76,0	244,8	187,0	175,8
Résultats d'exploitation finaux	527,9	683,8	666,3	868,6

a. Ces dépenses se rapportent aux prêts d'études directs mais elles sont déclarées par le ministère du Développement social Canada.

b. Ces dépenses se rapportent aux prêts d'études directs mais elles sont déclarées par le ministère des Finances.

c. Correspond à la charge annuelle visant les provisions pour créances irrécouvrables et la réduction de la dette en cours de remboursement, conformément à la comptabilité d'exercice. Le montant des créances irrécouvrables pour 2004-2005 inclut un rajustement de 257,1 millions de dollars afin d'inclure la charge en contrepartie de la provision des intérêts à recevoir sur les prêts en défaut, conformément au rapport actuariel sur le Programme canadien de prêts aux étudiants en date du 31 juillet 2004. Ce rajustement est rétroactif au début du programme (2000).

d. Depuis 2003-2004, ces données représentent les dépenses annuelles comptabilisées en vertu de la méthode de comptabilité d'exercice plutôt que le montant réel versé aux provinces non participantes. En 2004-2005, le montant total des paiements compensatoires a été de 152,4 millions de dollars.

VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS – PRÊTS GARANTIS ET À RISQUES PARTAGÉS SEULEMENT

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		2004-2005	
	2002-2003	2003-2004	Prévision	Dépenses réelles
Revenus				
Sommes récupérées sur les prêts garantis	111.1	91.3	105.1	76.2
Sommes récupérées sur les reprises de prêts	7.7	9.6	14.4	11.0
Total des revenus	118.8	100.9	119.5	87.2
Dépenses				
Administration des prêts				
Frais de recouvrement[a]	12.0	9.3	11.1	7.8
Prime de risque	23.0	11.7	4.9	5.5
Reprise de prêts	5.8	4.3	5.1	4.2
Total des frais d'administration des prêts	40.8	25.3	21.1	17.5
Coût de l'aide gouvernementale				
Avantages consentis aux étudiants				
Bonification d'intérêts pendant les études	39.8	27.4	15.6	16.1
Exemption d'intérêts	65.3	53.8	35.5	34.8
Réduction de la dette en cours de remboursement	7.4	10.7	29.4	27.1
Réclamations payées et prêts pardonnés	40.0	33.3	24.3	25.7
Total du coût de l'aide gouvernementale	152.6	125.2	104.8	103.7
Total des dépenses	193.4	150.5	125.9	121.2
Résultats d'exploitation finaux	74.6	49.6	6.4	34.0

a. Ces dépenses se rapportent aux prêts directs en vertu du Programme canadien de prêts aux étudiants mais elles sont déclarées par Développement social Canada.

VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS – PRÊTS DIRECTS SEULEMENT

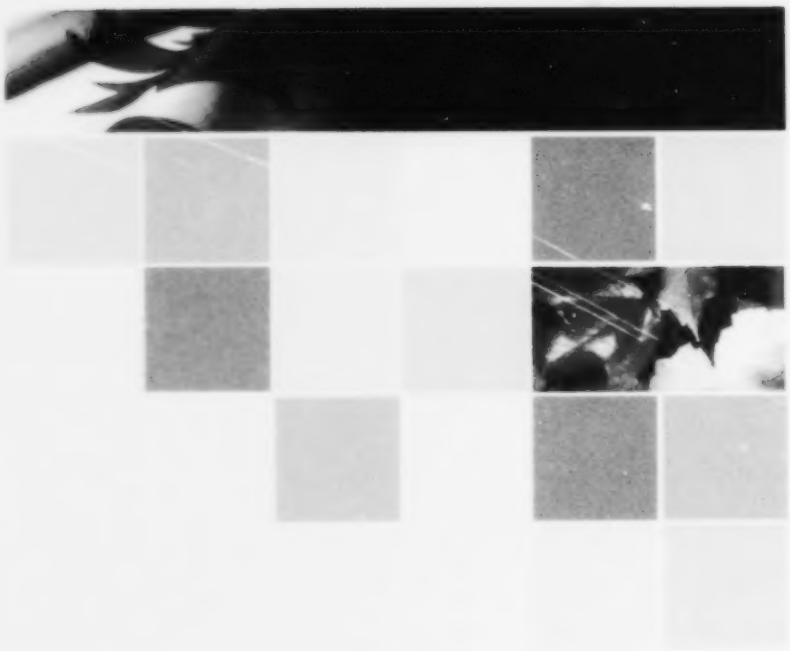
(en millions de dollars)	Dépenses réelles		2004-2005	
	2002-2003	2003-2004	Prévision	Dépenses réelles
Revenu				
Intérêts gagnés sur les prêts directs	103,9	174,3	206,9	226,6
Total du revenu	103,9	174,3	206,9	226,6
Dépenses				
Paiements de transfert				
Subventions canadiennes pour études	54,5	66,8	74,7	64,5
Administration des prêts				
Frais de recouvrement[a]	0,8	4,1	7,5	7,0
Coûts des fournisseurs de services	41,2	41,0	59,5	46,0
Frais d'administration des provinces et territoires	8,4	8,8	9,6	9,4
Total des frais d'administration des prêts	50,5	53,9	76,6	62,4
Coût de l'aide gouvernementale				
Avantages consentis aux étudiants				
Frais d'intérêts liés aux emprunts (classe A)[b]	138,6	148,6	163,0	163,8
Frais liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B)[b]	41,3	68,1	118,3	96,6
Exemption d'intérêts	9,3	20,0	27,4	28,4
Prêts pardonnés	0,7	1,5	2,6	2,0
Créances irrécouvrables[c]				
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,8	11,5	11,8	11,5
Créances irrécouvrables	175,7	193,3	205,4	456,2
Total du coût de l'aide gouvernementale	376,3	443,0	528,5	758,5
Total des dépenses	481,3	563,7	679,8	885,4
Résultats d'exploitation nets	377,4	389,4	472,9	658,8
Paiements compensatoires aux provinces non participantes[d]	76,0	244,8	187,0	175,8
Résultats d'exploitation finaux	453,4	634,2	659,9	834,6

a. Ces dépenses se rapportent aux prêts d'études directs mais elles sont déclarées par le ministère du Développement social Canada.

b. Ces dépenses se rapportent aux prêts d'études directs mais elles sont déclarées par le ministère des Finances.

c. Correspond à la charge annuelle visant les provisions pour créances irrécouvrables et la réduction de la dette en cours de remboursement, conformément à la comptabilité d'exercice. Le montant des créances irrécouvrables pour 2004-2005 inclut un rajustement de 257,1 millions de dollars afin d'inclure la charge en contrepartie de la provision des intérêts à recevoir sur les prêts en défaut, conformément au rapport actuariel sur le Programme canadien de prêts aux étudiants en date du 31 juillet 2004. Ce rajustement est rétroactif au début du programme (2000).

d. Depuis 2003-2004, ces données représentent les dépenses annuelles comptabilisées en vertu de la méthode de comptabilité d'exercice plutôt que le montant réel versé aux provinces non participantes. En 2004-2005, le montant total des paiements compensatoires a été de 152,4 millions de dollars.



RÉFÉRENCES INTERNET

Gouvernement du Canada
- http://canada.gc.ca/

Ressources humaines et développement des compétences Canada
- http://www.rhdcc.gc.ca/

Discours du Trône – Octobre 2004:
- http://pm.gc.ca/fra/sft-ddt.asp

Le budget 2005:
- http://www.fin.gc.ca/budtocf/2005/budlistf.htm

Cadre de mesure du rendement de RHDCC:
- http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20042005/HRSDC-RHDCC/HRSDC-RHDCCr4501_f.asp

Indicateurs de performance :
- http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/commun/cpa.shtml

Par Résultats stratégiques

Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenue et de mesures actives d'aide à l'emploi

Assurance-emploi:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ae.shtml

Perception des cotisations :
- http://www.cra-arc.gc.ca

Prestations d'emploi et mesures de soutien:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/sc.shtml

Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce_2004.shtml

Transferts en vertu des ententes sur le développement du marché du travail:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/dgpe/dmt/ententes/edmt.shtml

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones:
- http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/HomePage1_f.asp

Partenariats sur les compétences et l'emploi des autochtones:
- http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/asep/asep_f.asp

Stratégie emploi jeunesse:
- http://www.youth.gc.ca

Travail partagé:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf_tp.shtml

Communautés minoritaires de langue officielle:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/scmlo.shtml

Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences

Programme des conseils sectoriels:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ips.shtml

Classification nationale des professions:
- http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml

Initiatives en matière d'apprentissage et de mobilité de la main-d'oeuvre:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imammo.shtml

Programme des normes interprovinciales (Sceau rouge):
- http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pip/prh/sceaurouge/sr_index.shtml&hs=axp

Initiative sur les compétences essentielles et l'alphabétisation en milieu de travail:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/prh/competences_essentielles/competences_essentielles_index.shtml

Programme des travailleurs étrangers:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/te.shtml

Information sur le marché du travail:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imt.shtml

Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société

Ciblétudes:
- http://www.cibletudes.ca/

Aide financière aux étudiants - Programme canadien de prêts aux étudiants, les Subventions canadiennes pour études et les Subventions d'accès Canada:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-gxr.shtml

Programme canadien pour l'épargne-études - Subventions canadiennes pour l'épargne-études et Bon d'études canadien:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cgs-gxr.shtml

Secrétariat national à l'alphabétisation:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxa-gxr.shtml

Bureau des technologies d'apprentissage:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/01_index.shtml

Programme des initiatives d'apprentissage:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxi-gxr.shtml

Mobilité académique internationale:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/mai.shtml

Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

Examen des normes du travail fédérales- Enquête:
- http://www.fls-ntf.gc.ca

Service fédéral de médiation et de conciliation:
- http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/sfmc/02Au_sujet.shtml&hs=mxm

Opérations nationales du travail:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

Affaires du travail international et intergouvernementales:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/entreprises/groupement/categorie/aeit.shtml

La conciliation travail-vie et les nouveaux défis posés par le vieillissement dans les milieux de travail
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/wnc-gxr.shtml

Le rapport annuel (2004) du ministre du Travail sur l'équité en matière d'emploi:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/ot/ntemt/emt/outils_eme/rapports/annuel/2004/2004RapportAnnuel.pdf

Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance

Sans-abri:
- http://www.homelessness.gc.ca/home/index_f.asp

Initiative de partenariats en action communautaire:
- http://www.homelessness.gc.ca/initiative/scpi_f.asp

Autochtones sans abri en milieu urbain:
- http://www.homelessness.gc.ca/initiative/uah_f.asp

Système d'information sur les personnes et les familles sans abri:
- http://www.homelessness.gc.ca/initiative/hifis_f.asp

Programme de recherche national:
- http://www.homelessness.gc.ca/initiative/nrp_f.asp

Fonds régional d'aide aux sans-abri:
- http://www.homelessness.gc.ca/initiative/rhf_f.asp

Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri:
- http://www.homelessness.gc.ca/initiative/sfrphi_f.asp

Fondations
- http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/pim/publications/rapports/9999-032005/ff.shtml

Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire:
- http://www.millenniumscholarships.ca/

Conseil canadien sur l'apprentissage:
- www.ccl-cca.ca

Fondation Peter Gzowski pour l'alphabétisation:
- http://www.abc-canada.org/pgi_tournaments/

Read to Me! Foundation Inc.:
- www.iwkgrace.ns.ca/readtome/

The Winnipeg Foundation:
- www.wpgfdn.org/

Vérifications internes ou évaluations

Vérifications:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/psgm/tdm.shtml

Vérification des Programmes initiatives emploi jeunesse:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/psgm/sp-607-05-04f.shtml

Vérification de l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/psgm/sp-622-04-04f.shtml

Vérification du Programme d'initiatives d'apprentissage:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/psgm/sp-608-09-04f.shtml

Vérification du Programme du travail - Partie III du Code canadien du travail:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/psgm/sp-604-05-04f.shtml

Vérification de l'Initiative de partenariats en action communautaire:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/psgm/6572_00_f.shtml

Vérification de la gestion des renseignements personnels:
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/psgm/sp-603-07-04f.shtml

Vérification de la gestion nationale de la distribution et de la diffusion des logiciels:
- http://www.dsc.gc.ca/fr/sm/ps/dsc/verification/sdc-a-002-03-04f/page00.shtml

Évaluations:
- http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/V_Reportf.report_index?p_site=EDD&o=3

Évaluation du programme de Travail partagé:
- http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/SP_AH_212_02_04x.shtml

Évaluation formative du Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle:
- http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/SP_AH_204_05_04x.html

Évaluation de programme pour
Programme national d'alphabétisation
Subvention canadienne pour l'épargne-études
Les subventions canadiennes pour études
Programme canadien de prêts aux étudiants, Modalités de financement direct
Programme canadien de prêts aux étudiants, Obligations
Programme canadien de prêts aux étudiants, Paiements d'intérêts et obligations
- http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/V_Reportf.report_index?p_site=EDD&o=3

Évaluation de l'Initiative nationale pour les sans-abri - Mise en oeuvre et résultats immédiats des composantes relevant de DRHC:
- http://edd.prv/pls/edd/v_reportf.a?p_site=EDD&sub=SPAH203_03

Stratégie de développement durable
- http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/sa/sdd/tdm_sdd3.shtml

Initiatives horizontales
- http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp

Centre de renseignements
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260
Courriel : publications@hrsdc-rhdcc.gc.ca